



RITA DANIELA GOMES SILVA

**A RESOLUÇÃO DO CONTRATO
DE TRABALHO PELO TRABALHADOR**

Tese com vista à obtenção do grau de
Mestre em Direito

Orientador:

Doutor José João Abrantes, Professor da Faculdade de Direito da
Universidade Nova de Lisboa

Junho de 2016



RITA DANIELA GOMES SILVA

**A RESOLUÇÃO DO CONTRATO
DE TRABALHO PELO TRABALHADOR**

Tese com vista à obtenção do grau de
Mestre em Direito

Orientador:

Doutor José João Abrantes, Professor da Faculdade de Direito da
Universidade Nova de Lisboa

Junho de 2016

DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO ANTI-PLÁGIO

Declaro por minha honra que o trabalho que apresento é original e que todas as minhas citações estão corretamente identificadas. Tenho consciência de que a utilização de elementos alheios não identificados constitui uma grave falta ética e disciplinar.

NOTA PRÉVIA

O estudo que se apresenta corresponde à dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas Empresariais, elaborada durante o Segundo Ciclo de estudos, na Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa.

A sua conclusão significa para mim a concretização de um dos principais objetivos que tinha traçado no meu percurso académico. A este propósito, gostaria de fazer alguns agradecimentos.

Em primeiro lugar, agradeço ao meu Orientador, o Professor Doutor José João Abrantes, pelo estímulo, pela atenção e pela ajuda essenciais para a conclusão da presente dissertação.

Em segundo lugar, agradeço a toda a minha família e, em especial, aos meus pais e ao meu irmão por estarem sempre presentes e por me terem apoiado. Sem eles, a concretização deste objetivo não teria sido possível.

Agradeço também a quem me acompanha desde o início deste percurso, tornando-o mais fácil. Neste sentido, endereço um especial agradecimento ao Filipe Duarte, para quem as palavras não serão nunca suficientes para reconhecer a sua paciência, apoio e compreensão, tanto nos bons, como nos maus momentos. Gostaria de agradecer, ainda, ao Tiago Martins, à Mariana Prelhaz e à Tânia Andrade, pela preciosa amizade.

Por último, não poderia deixar de agradecer ao Professor Doutor Jorge Morais Carvalho, ao Dr. Micael Teixeira, ao Dr. João Pedro Pinto-Ferreira e às minhas colegas do CNIACC pelo frequente incentivo e disponibilidade.

MODO DE CITAR E OUTRAS CONVENÇÕES

Todas as menções à lei, sem qualquer outra indicação específica quanto à sua proveniência, pertencem ao Código do Trabalho, revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações até à Lei n.º 8/2016, de 1 de abril.

Na bibliografia final, em conformidade com o disposto na Norma Portuguesa n.º 405-1 do Instituto Português da Qualidade, as obras são citadas através da identificação do autor, título, edição (no caso de não ser a primeira ou a única), local de publicação, editora e data. Caso se trate de artigos de revistas e artigos incluídos em obras coletivas são citados, respetivamente, da seguinte forma: nome, título, publicação, ano, número e/ou data; nome, título, obra coletiva, organizadores ou coordenadores, local da publicação, editora e data. O critério de ordenação é o alfabético. Existindo várias obras ou artigos do mesmo autor, são aqueles indicados por ordem cronológica, do menos para o mais recente.

Nas notas de rodapé, a primeira citação de todos os artigos e obras faz-se através da indicação completa do(s) nome(s) do(s) autor(es) e do título (sem complemento de título), tais como são dados na referência bibliográfica, seguido(s) do(s) número(s) da(s) página(s) citada(s). A segunda citação e seguintes de todos os artigos e obras faz-se através da indicação do(s) apelido(s) do(s) autor(es) e da forma abreviada do título seguidos do(s) número(s) da(s) página(s) citada(s).

As decisões jurisprudenciais são indicadas com a identificação do tribunal que as proferiu e da respetiva data. No final do trabalho, encontra-se uma lista completa, organizada por ordem alfabética, por tribunal e por data, da mais recente para a mais antiga, com referência ao número de processo, ao relator e ao local em que as mesmas se encontram disponíveis para consulta.

As siglas e abreviaturas utilizadas, anexadas em forma de lista na página seguinte, são de uso corrente nas diversas literaturas jurídicas da atualidade.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AAFDL – Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa

Ac. – Acórdão

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

Al. – Alínea

Als. – Alíneas

Art. – Artigo

Arts. – Artigos

CC – Código Civil

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CEJ – Centro de Estudos Judiciários

Cfr. – Confrontar/conforme

Coord. – Coordenação

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto

DUDH – Declaração Universal dos Direitos do Homem

In. – Em

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LCCT – Lei da Cessação do Contrato de Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei, n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro

N.º - Número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

p. – página

pp. – páginas

Proc. – Processo

SS – Segurança Social

ss. – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

Vol. – Volume

DECLARAÇÃO DO NÚMERO DE CARATERES

O corpo desta dissertação, incluindo espaços e notas, ocupa um total de 185 406 caracteres.

RESUMO

O presente trabalho tem como finalidade analisar o atual regime português da resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

Para tal, inicialmente é feita a distinção entre a figura da resolução e a figura da denúncia, ambas modalidades de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador. Para além disto, são analisados os diversos comportamentos do empregador e as várias situações suscetíveis de consubstanciar justa causa de resolução, subjetiva e objetiva, assim como é analisado, não só o conceito de justa causa, mas também como e com recurso a que critérios deve ser apreciado.

É, ainda, analisado o procedimento necessário para o trabalhador resolver o contrato de trabalho, assim como o regime da indemnização devida pelo empregador ao trabalhador em caso de resolução.

Finalmente, é abordada a resolução ilícita, designadamente a impugnação da resolução pelo empregador, a possibilidade do trabalhador efetuar a correção dos vícios procedimentais e a conseqüente indemnização devida pelo trabalhador ao empregador na eventualidade de se verificar a ilicitude da resolução.

Palavras-chave: contrato de trabalho; cessação do contrato de trabalho pelo trabalhador; resolução do contrato de trabalho por justa causa

ABSTRACT

This thesis aims to analyze the current Portuguese legal regime on the unilateral termination of the labour contract by the employee with just cause.

First of all, the distinction between the unilateral termination of the labour contract by the employee with just cause and the unilateral termination of the labour contract by the employee without just cause is made. In addition, the several behaviors of the employer and the various conditions susceptible of constituting just cause, both subjective and objective, are analyzed. It is also analyzed not only the concept of just cause, but also how and using what criteria should it be appreciated.

Furthermore, it is also analyzed the necessary procedure for the employee to terminate the employment contract with just cause, as well as the indemnity due by the employer to the employee in that situation.

Finally, the illegal termination of the labour contract by the employee with just cause is addressed, including its impugment by the employer, the employee's possibility to correct procedural defects and the indemnity due by the employee to the employer in case of illegal termination by the employee.

Keywords: employment contract; termination of the labour contract by the employee; unilateral termination of the labour contract by the employee with just cause

I. INTRODUÇÃO

A presente dissertação tem como objeto principal a figura da resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador. Optámos pelo estudo desta temática por considerarmos que a mesma reveste um grande interesse e consiste numa temática importante do Direito do Trabalho individual, uma vez que muitos dos mais delicados e complexos problemas atinentes às relações de trabalho respeitam à sua cessação¹.

Para além disto, esta importância também é patente pelo facto de, frequentemente, as questões jurídicas atinentes ao contrato de trabalho e que suscitam a aplicação de normas laborais de diferentes institutos – como o valor da retribuição ou o gozo das férias – surgem a propósito da cessação do contrato, como causa da mesma ou como problema lateral à cessação².

Não obstante, na presente dissertação apenas serão abordadas as modalidades de cessação do contrato de trabalho que decorrem da iniciativa do trabalhador, que consistem na resolução e na denúncia, embora esta última apenas de forma breve, com o objetivo de a distinguir da primeira.

Em termos de sistematização, optámos por uma abordagem com sucessivas aproximações, começando pela referência à relação laboral, seguida da cessação dessa mesma relação, isto é, do contrato de trabalho, até à cessação por iniciativa do trabalhador, designadamente a denúncia e a resolução do contrato de trabalho, tema central do presente estudo³.

1. Assimetria da relação laboral

O Estado Social de Direito veio alterar o entendimento da autonomia da vontade e da liberdade contratual, segundo o qual a mesma deveria ser quase absoluta, uma vez que só as partes, livres e atuando por si, poderiam autorregulamentar os seus interesses de modo justo. Assistiu-se, assim, a uma reformulação do Direito Contratual, impondo-se limitações através de normas imperativas que garantem a proteção do contraente débil,

¹ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Direito do Trabalho”, p. 481, acrescentando que este tema é juridicamente complexo e socialmente sensível.

² Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, Cessação do Contrato de Trabalho, p. 195.

³ Embora conscientes de que haveria outras formas possíveis de sistematização, optámos pela divisão em capítulos.

assegurando-se uma autêntica liberdade contratual e evitando-se que o contraente considerado mais poderoso sacrifique, a seu favor, os interesses da outra parte⁴.

A relação laboral consiste exatamente numa relação que se caracteriza pela sua assimetria quer no plano factual, quer no plano jurídico, e tanto no momento da celebração do contrato como na sua execução, assim como, para o que a esta dissertação importa, no momento da sua cessação.

Este desequilíbrio, que se intensifica em conjunturas de desemprego, deve-se, essencialmente, à desigualdade no que diz respeito à estipulação de cláusulas negociais, assim como à exigência do seu cumprimento⁵. Acrescente-se que com frequência a relação laboral pressupõe a subordinação económica do trabalhador, primeiro porque para o mesmo existe a necessidade da celebração do contrato de trabalho, essencial para auferir o seu próprio sustento e o do seu agregado familiar⁶, e depois porque o processo produtivo para o qual o trabalhador contribui é dominado pelo empregador, que detém os meios de produção e o poder de gestão da empresa⁷.

Para além disto, a relação entre trabalhador e empregador, ainda que fundada contratualmente e não coercivamente, traduz-se numa relação de dependência⁸, uma vez que à alienação da disponibilidade da força de trabalho, assim como à dependência em que o trabalhador se assume, acrescenta-se, ainda, o poder de direção do empregador e o respetivo dever de obediência do trabalhador.

Assim, o Direito do Trabalho, que surge com o reconhecimento da necessidade de limitar o poder social do empregador face ao trabalhador, assume-se como um segmento do ordenamento jurídico de forte feição protecionista⁹, conferindo aos trabalhadores uma especial tutela e visando garantir o princípio da liberdade contratual.

⁴ Neste sentido, cfr. JOSÉ JOÃO ABRANTES, Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais, pp. 32-34, acrescentando que a autonomia privada e a liberdade contratual supõem a igualdade jurídica e real para a autodeterminação do sujeito se considerar garantida.

⁵ Como refere JOSÉ JOÃO ABRANTES, Contrato de Trabalho e Direitos, p. 36.

⁶ Frisando este aspeto, JOSÉ JOÃO ABRANTES, Contrato de Trabalho e Direitos, pp. 36-37.

⁷ Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, "Direito do Trabalho", p. 905

⁸ Como defende JOSÉ JOÃO ABRANTES, Contrato de Trabalho e Direitos, pp. 44-46.

⁹ Referindo a *autonomia coletiva* como instrumento fulcral dessa feição protecionista, enquanto contrapoder necessário para alcançar um nível no qual as questões individuais sejam o fruto das decisões efetivas, JOSÉ JOÃO ABRANTES, O Código do Trabalho e a Constituição, pp. 129-130.

2. Vetores fundamentais da temática da cessação do contrato de trabalho

2.1. A importância social e pessoal assumida pelo contrato de trabalho, assim como pela sua cessação – pelos reflexos que normalmente tem na situação do trabalhador¹⁰ –, explica a existência de regras específicas destinadas a proteger os trabalhadores, defendendo-os de cessações inesperadas. Existe, assim, como seria exetável, uma série de diferenças perante o que resultaria da aplicação direta da lei civil – apesar da base dogmática ser a civil –, dado que as fontes jus laborais atuam sobre as realidades dogmáticas civis e adaptam-nas aos valores do trabalho subordinado¹¹.

O contrato de trabalho pode cessar, tal como consta no art. 340.º, para além de outras modalidades legalmente previstas, por caducidade, revogação, despedimento por facto imputável ao trabalhador, despedimento coletivo, despedimento por extinção de posto de trabalho, despedimento por inadaptação, resolução pelo trabalhador e denúncia pelo trabalhador.

Relativamente a esta última, a mesma assume-se como um corolário da liberdade de trabalho^{12 13} que, em última instância, é também representativa da liberdade da pessoa humana, traduzindo, para o trabalhador, a possibilidade de se isentar de uma situação de constante empenho pessoal, ou de procurar um novo emprego que melhor lhe convenha¹⁴. Contudo, como refere JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES¹⁵, muitos trabalhadores, confrontados com situações de incumprimento grave do seu contrato de trabalho, optam por não o resolver e por pretender manter o seu posto de trabalho, na expectativa de que a sua situação venha a melhorar.

A temática da cessação do contrato de trabalho é reveladora da diferente natureza dos interesses em causa, assim como evidencia a já referida assimétrica posição que as partes assumem na relação jurídico-laboral¹⁶. Acresce que a cessação do contrato tem consequências mais consideráveis na esfera do trabalhador do que na do empregador, pois

¹⁰ Como refere MONTEIRO FERNANDES, “Direito do Trabalho”, pp. 481-482.

¹¹ Sobre este aspeto, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, “Manual de Direito do Trabalho”, pp. 777 e ss.

¹² Sobre a liberdade de trabalho, cfr. JOÃO ZENHA MARTINS, A Proibição de Trabalho Forçado ou Obrigatório, em Particular à Luz da Convenção Europeia dos Direitos do Homem, e o Princípio da Liberdade de Trabalho, pp. 119 e ss., referindo o carácter pessoal da relação laboral, “na qual o trabalhador se compromete e projeta a sua personalidade”.

¹³ Referindo que o princípio geral da liberdade de trabalho entronca remotamente na proibição dos vínculos de servidão pessoal e de trabalho vitalício, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “Tratado de Direito do Trabalho”, pp. 927-928.

¹⁴ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, A Extinção do Contrato de Trabalho, p. 401.

¹⁵ “Direito do Trabalho”, p. 1038.

¹⁶ VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1039.

no que diz respeito ao primeiro, o contrato de trabalho assume o cariz de suporte dum estatuto económico, social e profissional, uma vez que o mesmo empenha a sua força de trabalho, através da sua disponibilidade, condicionando, ainda, toda a sua esfera económica¹⁷. Diversamente, os efeitos que a cessação do contrato de trabalho tem na esfera do empregador reconduzem-se apenas a um mero relevo patrimonial¹⁸.

2.2. As regras jurídicas reguladoras da cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador devem, por um lado, garantir a liberdade de desvinculação do trabalhador, gozando o mesmo de uma maior facilidade de desvinculação, patente no facto de poder – através do instituto da denúncia e sem necessidade de justa causa – denunciar o contrato, apresentando-se tal possibilidade como uma vantagem exclusiva para o trabalhador a que o mesmo não pode renunciar¹⁹ e, portanto, obstando a que o mesmo fique, contra a sua vontade, prisioneiro do contrato de trabalho²⁰ e, por outro, assegurar que a denúncia ou a resolução provêm de um ato genuinamente livre do trabalhador, e que o mesmo não foi compelido a demitir-se, ou seja, que a cessação do contrato corresponde à vontade real do trabalhador²¹.

Já foi referido que o Direito do Trabalho é sensível no que diz respeito à proteção do trabalhador, mas tal assume especial importância nomeadamente na sua tutela, assumindo considerável relevância a segurança no emprego²². Principalmente quando estatisticamente se observam elevadas taxas de desemprego, por vários motivos de ordem social, torna-se essencial a defesa da manutenção do emprego, que deverá ser ponderada considerando a prossecução da finalidade da empresa, mais concretamente, a sua competitividade²³.

¹⁷ Cfr. MONTEIRO FERNANDES, “Direito do Trabalho”, p. 481.

¹⁸ Como refere LOBO XAVIER, A Extinção do Contrato, p. 402, excetuando o caso dos trabalhadores de nível diretivo, de elevada qualificação técnica ou cuja preparação tenha exigido um avultado dispêndio patrimonial em formação.

¹⁹ Por garantir a sua dignidade como pessoa, assim como a sua autonomia, impedindo a sua redução ao estatuto de servo, como refere VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1040.

²⁰ Nas palavras de VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1039.

²¹ Até porque as diferenças de regime existentes entre o despedimento e a cessação por iniciativa do trabalhador poderiam justificar um interesse por parte do empregador em obter a demissão do trabalhador por forma a contornar as limitações legais ao despedimento, VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1039.

²² Referindo que é necessário um cuidado acrescido na tutela do trabalhador pelo facto do envolvimento integral do trabalhador no vínculo jurídico aumentar a probabilidade de ameaças aos seus direitos fundamentais enquanto pessoa humana, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais da Pessoa, p. 394.

²³ Como refere ROMANO MARTINEZ, Cessação do Contrato de Trabalho, p. 195.

Não obstante, a CRP coloca, acima da rentabilidade e da racionalidade económica, o respeito pelos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, que não se afiguram como meros sujeitos passivos de uma organização alheia²⁴, não podendo a sua liberdade e direitos ser totalmente sacrificados face aos interesses empresariais, havendo que encontrar soluções que compatibilizem a liberdade de empresa com os direitos dos trabalhadores, que devem funcionar como limites ao exercício do poder patronal²⁵.

O impacto que o ato de desvinculação do contrato de trabalho²⁶ tem na vida do trabalhador, independentemente dos seus fundamentos, aliado ao referido carácter protecionista do Direito do Trabalho, justifica, não só que o mesmo confira uma maior proteção ao trabalhador – sendo o princípio da segurança no emprego²⁷, assim como a liberdade de escolha de profissão, constitucionalmente consagrados nos arts. 53.º e 47.º, respetivamente –, mas também o carácter imperativo do regime de cessação do contrato de trabalho constante do art. 339.º do CT^{28 29}, que se apresenta como um entrave à autonomia contratual³⁰, por não permitir que se estatua qualquer alteração a este regime, ainda que mais favorável ao trabalhador. As únicas exceções prendem-se com os critérios de definição de indemnizações, os prazos de procedimento e os prazos de aviso prévio consagrados no Capítulo VII, que podem ser regulados por IRCT, tal como decorre do n.º

²⁴ Acrescentando que a Constituição Laboral Portuguesa aponta a necessidade de recolocar a pessoa humana no centro do ordenamento jurídico e configura a empresa como um espaço de relações entre as pessoas, portadoras dos seus direitos e interesses autónomos, e não como uma mera coordenação de fatores de produção e, ainda, admitindo que a função principal hoje a exigir ao Direito do Trabalho consiste na garantia desses direitos no âmbito da relação de trabalho, isto é, nas suas palavras, a *cidadania na empresa*, JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Direito do Trabalho e Cidadania*, p. 102.

²⁵ Cfr. ABRANTES, *O Código do Trabalho*, p. 133, referindo que o grande desafio que hoje se coloca ao Direito do Trabalho é encontrar a fórmula que compatibilize a competitividade das empresas com os direitos de cidadania e a dignidade de quem trabalha, assim como o equilíbrio entre a eficácia empresarial e a tutela dos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores.

²⁶ Que se afigura constitucionalmente condicionado por valores assentes na dignidade da pessoa humana, que é o primeiro e mais imprescritível dos valores do ordenamento jurídico. Cfr. JOSÉ JOÃO ABRANTES, *O Código do Trabalho*, p. 136.

²⁷ Cfr. GUILHERME DRAY, “O Princípio da Proteção do Trabalhador”, pp. 769 e ss.

²⁸ Imperatividade que se aplica, tanto aos contratos de trabalho de regime comum, onde predomina uma relação laboral no seio empresarial, como aos de regime especial, sempre que nas respetivas regras não se prevejam preceitos especiais que derroguem as regras gerais ou não exista incompatibilidade entre o regime geral e as especificidades desses contratos – art. 9.º do CT. Exemplos de regras especiais estabelecidas em determinados tipos negociais podem ser encontradas nos regimes dos contratos de aprendizagem, de serviço doméstico e desportivo, como refere ROMANO MARTINEZ, “Direito do Trabalho”, pp. 901-902.

²⁹ Sobre isto cfr. MILENA SILVA ROUXINOL, *A Imperatividade (que tipo de Imperatividade?) das Normas Legais Laborais face ao Contrato Individual de Trabalho*, pp. 159 e ss.

³⁰ ROMANO MARTINEZ, “Direito do Trabalho”, p. 896, acrescentando que este entrave se verifica em particular no contrato de trabalho, mas também em sede de contratação coletiva. Referindo, ainda, que o contrato de trabalho assenta numa particular distribuição do risco, diferente da existente noutros vínculos, em que o empregador assume o risco da subsistência do contrato quando nisso não tem interesse.

2 do art. 339.º, assim como os valores de indemnizações que podem, dentro dos limites fixados no Código, ser regulados por IRCT, como refere o n.º 3 do mesmo art..

O Capítulo III, Parte I, Título II da CRP, sob a epígrafe “Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores”³¹ inicia-se³² com o art. 53.º, sob a epígrafe “Segurança no emprego”, que prescreve que são proibidos os despedimentos sem justa causa, encontrando-se banida a denúncia *ad nutum*, ou seja, discricionária, do contrato de trabalho por parte do empregador, só podendo o contrato cessar por vontade da entidade patronal se existir um motivo atendível, na expressão da lei *justa causa*. A consagração deste princípio assume-se, também, como um postulado da OIT^{33 34}.

A garantia da segurança no emprego implica a compressão, no domínio das relações laborais, da autonomia privada, da liberdade empresarial e de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos³⁵.

Este princípio tem em vista a situação do trabalhador subordinado, ou seja, ligado por contrato de trabalho, visando garantir-lhe uma perspectiva de segurança na empresa para que foi contratado³⁶, pelo que a primeira e mais importante dimensão deste direito é exatamente a proibição de despedimentos sem justa causa, pretendendo-se uma negação clara do direito ao despedimento livre por parte dos empregadores³⁷.

Não podendo o trabalhador ser despedido contra a sua vontade, nada impede que o mesmo se despeça, havendo apenas a necessidade de acautelar eventuais prejuízos empresariais devidos à rutura da relação laboral, sendo que o empregador não tem um direito à persistência da relação de trabalho, o que poria em causa a liberdade de trabalho do trabalhador³⁸.

³¹ Cfr. GOMES CANOTILHO, VITAL MOREIRA, “Constituição da República Portuguesa Anotada”, pp. 702 e ss. Para estes autores, a individualização de uma categoria de “direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores”, ao lado dos de carácter pessoal e dos de carácter político assume um particular interesse constitucional, traduzindo um abandono de uma conceção tradicional de “direitos, liberdades e garantias” como direitos do cidadão, genéricos e abstratos, tornando o trabalhador titular de direitos de igual dignidade.

³² Para GOMES CANOTILHO, VITAL MOREIRA, “Constituição”, p. 707, é bastante significativo que o primeiro dos direitos “direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores” seja o direito à segurança no emprego, com destaque para a garantia contra despedimentos sem justa causa.

³³ Desde 1963 a Recomendação n.º 119 e, mais recentemente, a Convenção n.º 158 de 1982, que estabelece que “um trabalhador não deverá ser despedido sem que exista um motivo válido de despedimento relacionado com a aptidão ou com o comportamento do trabalhador, ou baseado nas necessidades da empresa, estabelecimento ou serviço”.

³⁴ No Direito internacional, este princípio encontra-se previsto no art. 23.º da DUDH e no art. 24.º da Carta Social Europeia. No direito europeu prevê-o o art. II-90 da CDFUE, assim como diversas Diretivas Europeias.

³⁵ Cfr. JORGE MIRANDA, RUI MEDEIROS, “Constituição Portuguesa Anotada”, pp. 501 e ss.

³⁶ Cfr. LOBO XAVIER, A extinção do contrato, pp. 407 e ss.

³⁷ GOMES CANOTILHO, VITAL MOREIRA, “Constituição”, p. 707.

³⁸ Cfr. GOMES CANOTILHO, VITAL MOREIRA, “Constituição”, pp. 707-708.

Atente-se que o direito à segurança no emprego não consiste apenas no direito a não ser despedido sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, abrangendo, também, as situações de precariedade na relação de trabalho³⁹.

Este princípio encontra-se sujeito ao art. 18.º da CRP, pelo que se dirige imediatamente à entidade patronal, só podendo ser restringido legalmente nos casos previstos na CRP, sem “diminuir a extensão e alcance do conteúdo essencial dos preceitos constitucionais”⁴⁰. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA⁴¹ defendem que a proibição dos despedimentos sem justa causa vincula diretamente as entidades públicas e privadas – art. 18.º, n.º 1 da CRP –, não se destinando apenas ao Estado-legislador no sentido de proibir os despedimentos sem justa causa, mas sim garantir que a proibição constitucional é efetivamente observada⁴².

Assim, pode-se concluir que os vetores fundamentais da temática da cessação do contrato de trabalho consistem, simultaneamente, na garantia da segurança no emprego e na liberdade pessoal e de trabalho do trabalhador.

Todavia, tal como já referido, a garantia da segurança no emprego não pode ser absolutizada, devendo coexistir com a liberdade de empresa e com outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

Neste sentido, o direito de livre iniciativa económica privada⁴³, com acervo constitucional nos arts. 61.º, n.º 1 e 80.º, c), constitui um direito fundamental de natureza análoga à dos direitos, liberdades e garantias⁴⁴, que apresenta duas vertentes. Relativamente à primeira, estamos perante um direito pessoal que consiste na liberdade de iniciativa em sentido estrito, isto é, na liberdade de iniciar uma atividade económica ou, por outras palavras, no direito de constituir uma empresa e organizar meios de produção para um determinado fim económico. Já na sua segunda vertente, este direito resulta da iniciativa, tratando-se da liberdade de empresa a praticar os atos

³⁹ GOMES CANOTILHO, VITAL MOREIRA, “Constituição”, p. 711, acrescentando que este direito perderia qualquer significado se a relação de trabalho estivesse sujeita a prazos mais ou menos curtos, bastando ao empregador não renovar a relação jurídica no termo do prazo, ao invés de despedir o trabalhador. Exige-se, por isso, um motivo justificativo para a contratação a termo.

⁴⁰ Cfr. LOBO XAVIER, *A Extinção do Contrato*, p. 407.

⁴¹ *Constituição*, p. 707.

⁴² Sobre isto cfr. JOÃO CAUPERS, “Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e a Constituição”, pp. 147 e ss.

⁴³ Previsto no art. 16.º da CDFUE.

⁴⁴ Cfr. JORGE MIRANDA, RUI MEDEIROS, “Constituição Portuguesa”, p. 502, que acrescentam que a mesma coexistência se deve verificar no que diz respeito a outros direitos conflituantes, como é o exemplo do direito à intimidade da esfera privada na concreta conformação do serviço doméstico, devendo ser feita uma ponderação dos direitos em causa.

correspondentes aos meios e fins predispostos e de reger livremente a organização, tendo este direito um carácter fundamentalmente institucional, uma vez que a empresa adquire autonomia em relação àquele ou àqueles que a tenha constituído⁴⁵. Uma limitação deste direito, na sua vertente “liberdade de atividade de empresa”, decorre precisamente dos direitos dos trabalhadores, designadamente do referido art. 53.º da CRP.

3. A cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador: a resolução e a denúncia

A figura da resolução e a figura da denúncia⁴⁶, enquanto modalidades de cessação do contrato de trabalho pelo trabalhador, não se confundem, apesar de no regime precedente estes dois conceitos terem estado unificados numa única conceitualização: rescisão⁴⁷. De facto, a ora resolução era denominada rescisão com justa causa e a denúncia rescisão com aviso prévio⁴⁸.

Estas duas modalidades, irrenunciáveis pelo trabalhador⁴⁹, têm em comum o facto de provirem da iniciativa do trabalhador e de serem independentes do assentimento do empregador, que a elas não se pode opor. Para as distinguir importa considerar um elemento essencial, presente na resolução e ausente na denúncia. De facto, para que opere a resolução do contrato por iniciativa do trabalhador é necessária a existência de uma *justa causa* de resolução, através da qual o trabalhador adquire o direito, potestativo e facultativo⁵⁰, de resolver o contrato imediatamente, existindo, portanto, um motivo que justifica a cessação do contrato de trabalho⁵¹.

⁴⁵ JORGE MIRANDA, RUI MEDEIROS, “Constituição Portuguesa”, p. 621.

⁴⁶ Sobre a temática da denúncia do contrato de trabalho, cfr., entre outros, MONTEIRO FERNANDES, “Direito do Trabalho”, pp. 575-576; JOÃO LEAL AMADO, “Contrato de Trabalho”, pp. 380 e ss.; ROMANO MARTINEZ, Da Cessação do Contrato, pp.413 e ss.; DAVID FALCÃO, SÉRGIO TENREIRO TOMÁS, “Lições de Direito do Trabalho”, pp. 202 e ss.; PALMA RAMALHO, “Tratado de Direito do Trabalho”, pp. 941 e ss.; MENEZES LEITÃO “Direito do Trabalho”, pp. 413 e ss.

⁴⁷ Como refere ALMEIDA, A Cessação, p. 554, embora criticando a nova nomenclatura, afirmando que a mesma é de utilidade duvidosa, por considerar não revestir qualquer mais-valia dogmática.

⁴⁸ PALMA RAMALHO, “Tratado de Direito do Trabalho”, p. 929.

⁴⁹ Referindo ser nula, porque contrária à ordem pública, a cláusula pela qual o trabalhador, pura e simplesmente, renuncia à possibilidade de denunciar, sem justa causa, o seu contrato de trabalho, VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1066, acrescentando que seria igualmente nulas as cláusulas que especificassem que esta ou aquela atitude do trabalhador, em si mesmo equívocas, equivalem a uma demissão, nota (2549), Baudouin Paternostre, p. 73, *apud* VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1066.

⁵⁰ TOMÁS LUÍS TIMBANE, “A Rescisão Unilateral do Contrato de Trabalho com Justa Causa”, p. 154.

⁵¹ Como refere TIMBANE, “A Rescisão Unilateral do Contrato de Trabalho” pp. 153-154, referindo-se, ainda, à rescisão com justa causa, que a mesma decorre da ocorrência de um facto, circunstância ou comportamento que a lei considera suscetível de fundamentar a extinção do contrato de trabalho.

Pelo contrário, na denúncia o trabalhador não necessita de invocar qualquer *justa causa* ou sequer qualquer motivo ou razão sendo, por isso, de exercício livre. A denúncia pode ser expressa ou tácita⁵², surge na al. h) do art. 340.º e trata-se de um negócio unilateral, por ser suficiente a decisão de uma das partes⁵³, mais concretamente, do trabalhador, já que denúncia é limitada ao trabalhador, não podendo o empregador denunciar o contrato⁵⁴, salvo excepcionalmente⁵⁵, por motivos de proteção da segurança económica do trabalhador⁵⁶.

Segundo o art. 400.º, n.º 1, “o trabalhador pode, independentemente de justa causa, denunciar o contrato mediante comunicação ao empregador, por escrito e com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver até dois anos de antiguidade, ou 60 dias, se o contrato tiver mais de dois anos de antiguidade”⁵⁷. O IRCT e o contrato de trabalho podem aumentar o prazo de aviso prévio até seis meses, se estiver em causa um trabalhador que ocupe cargo de administração ou direção, ou com funções de representação ou de responsabilidade, tal como prevê o n.º 2 do mesmo art..

No que diz respeito ao contrato de trabalho a termo, diz-nos o n.º 3 do referido art. que deve a denúncia ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses, ou inferior, respetivamente. Já se o termo for incerto, deve considerar-se para efeito do prazo de aviso prévio, a duração do contrato já decorrida, segundo o n.º 4.

Assim, verifica-se que relativamente aos trabalhadores mais antigos – mais de dois anos de antiguidade –, o prazo de aviso prévio afigura-se superior face ao prazo de aviso prévio aplicável aos restantes trabalhadores. Tal justifica-se pelo facto de ser, em

⁵² Como é o caso do abandono do trabalho, VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1041. Relativamente à possibilidade da denúncia oral, através de uma declaração verbal, por exemplo “vou-me embora”, ou “demito-me”, não deve ser considerada suficiente por poder ser proferida sem real consciência do seu alcance ou no calor de uma discussão, p. 1072.

⁵³ Cfr. LUÍS MANUEL TELES MENEZES LEITÃO, “Direito do Trabalho”, pp. 413-414.

⁵⁴ Devido à necessidade de conferir alguma segurança económica ao trabalhador, como refere LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, Formas de Cessação do Contrato de Trabalho e Procedimentos, p. 1129.

⁵⁵ A comissão de serviço, prevista nos arts. 161.º e ss., permite a denúncia do contrato por qualquer das partes, incluindo o empregador, como consta do art. 163.º, n.º 1, assim como durante o período experimental o empregador pode denunciar o contrato, art. 114.º, n.º 1 ou, ainda, num contrato a termo certo, art. 344.º, n.º 1. PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Apontamentos sobre o Regime da Cessação do Contrato de Trabalho à luz do Código do Trabalho”, p. 161.

⁵⁶ Cfr. MENEZES LEITÃO, “Direito do Trabalho”, p. 414.

⁵⁷ Há, no entanto, uma pequena especialidade, pois na pendência dos avisos prévios dados pelo empregador para despedimento coletivo – art. 365.º, para extinção do posto de trabalho – 372.º, ou ainda para despedimento por inadaptação – 379.º, o trabalhador pode denunciar o contrato concedendo apenas 3 dias úteis de antecedência e mantendo o direito à compensação. Cfr. AMARO JORGE, Cessação do Contrato de Trabalho, p. 481.

princípio, tanto mais difícil substituir um trabalhador quanto mais antigo, assim como se afigura menos expetável, para o empregador, que um trabalhador mais antigo decida denunciar o contrato⁵⁸, devendo ser conferido, ao empregador, um maior espaço temporal para se acautelar das eventuais consequências daquela cessação.

Este prazo de aviso prévio, que não consiste numa condição para a eficácia da denúncia, destina-se a evitar ou reduzir os danos que a rutura brusca do contrato pode acarretar para o empregador, sendo útil, tanto para o trabalhador, que poderá começar a procurar um novo emprego, como para o empregador, que pode começar a preparar a eventual substituição do trabalhador que exerceu a denúncia do contrato, assegurando o cumprimento do princípio da boa fé⁵⁹, e visando estabelecer o equilíbrio entre o direito de extinção *ad nutum* e os prejuízos que a mesma é passível de provocar à contraparte⁶⁰.

Acrescente-se que, ao referir-se aos prazos do aviso prévio, a lei não exige que se trate de dias de trabalho ou de serviço efetivo, pelo que, para efeitos de cumprimento do aviso prévio, devem ser considerados períodos como os de suspensão do contrato, licença, férias, ou faltas justificadas⁶¹.

Ainda relativamente ao prazo de pré-aviso, coloca-se a questão de saber se poderá o empregador, unilateralmente, prescindir do prazo de aviso prévio e pretender a cessação imediata do contrato. Como vimos, o prazo de pré-aviso destina-se a evitar a cessação repentina do contrato de trabalho, pelo que, para além da tutela do empregador, este prazo poderá ser igualmente útil para o trabalhador, que organiza a sua vida tendo em conta que o contrato de trabalho apenas cessará após o final do prazo de pré-aviso. Assim, parece-nos de aceitar a solução segundo a qual o empregador não pode fazer cessar o contrato de imediato após a denúncia do trabalhador⁶². Diferentemente, se existir acordo das partes, nada obsta a que o trabalhador se liberte mais cedo do vínculo contratual, não ficando o empregador obrigado ao pagamento dos salários correspondentes⁶³.

Se cumprido este prazo de aviso prévio, a denúncia não pressupõe o pagamento de uma compensação⁶⁴. Todavia, se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o

⁵⁸ VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1064.

⁵⁹ Referindo que a exigência de aviso prévio tem como fundamento a boa fé que deve estar presente nas relações laborais, RICARDO NASCIMENTO, “Da Cessação do contrato de trabalho”, p. 282.

⁶⁰ VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1064, nota (2542).

⁶¹ Acrescentando que consistem também em períodos que contam para a antiguidade do trabalhador, VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1066.

⁶² Cfr. VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1067.

⁶³ Neste sentido, NASCIMENTO, “Da Cessação do contrato de trabalho”, p. 301.

⁶⁴ Contudo, o art. 71.º do CT apresenta uma situação em que o trabalhador menor, em caso de denúncia durante a formação, deve compensar o empregador do custo direto com a formação que este tenha suportado.

prazo de aviso prévio, o trabalhador fica investido no pagamento ao empregador de uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados, tal como decorre do art. 401.º, podendo o empregador invocar e demonstrar um prejuízo ou dano superior.

O trabalhador pode optar pela revogação da denúncia, mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, até ao sétimo dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder deste, se a sua assinatura não tiver sido reconhecida presencialmente por notário, tal como prevê o n.º 1 do art. 402.º⁶⁵.

Cabe fazer referência ao abandono do trabalho⁶⁶, que consiste na ausência do trabalhador do serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelam a intenção de não o retomar. Pelo que, às faltas injustificadas têm que acrescer factos que indiquem, com toda a probabilidade, que o trabalhador não pretende retomar o trabalho⁶⁷. Assim, para estarmos perante abandono do trabalho, para além da ausência do trabalhador ao serviço, deve deduzir-se, com segurança, do comportamento do trabalhador, a vontade deste abandonar o emprego⁶⁸.

Assim, não estaremos perante abandono do trabalho, mas sim faltas injustificadas, se o empregador tiver conhecimento que a ausência do trabalhador não corresponde à intenção deste de fazer cessar o contrato⁶⁹.

O n.º 2 do art. 403.º consagra uma presunção, ilidível, de abandono do trabalho se a ausência do trabalhador do serviço durar, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador seja informado do motivo da ausência. Pelo n.º 3 do mesmo art., esta presunção poderá ser ilidida pelo trabalhador pela prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação ao empregador da causa da ausência⁷⁰.

O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato que, como vimos, apesar de ilícita, é eficaz, só podendo ser invocado pelo empregador após comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono, ou da sua presunção, através de carta registada com aviso de receção para a última morada conhecida do trabalhador, como

⁶⁵ Criticando esta solução legal que, face à anterior, reduziu drasticamente o alcance prático desta possibilidade de revogação, VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1071.

⁶⁶ Sobre a temática do abandono do trabalho, cfr., entre outros, MONTEIRO FERNANDES, “Direito do Trabalho”, pp. 581-582; LEAL AMADO, “Contrato”, pp. 397 e ss; ROMANO MARTINEZ, “Da cessação do contrato”, pp. 417 e ss; PALMA RAMALHO, “Tratado de Direito do Trabalho”, pp. 943 e ss.

⁶⁷ É a denominada ausência qualificada. Cfr. VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1072.

⁶⁸ Ac. do STJ de 29/09/1999.

⁶⁹ Dando o exemplo do trabalhador que pensava, erroneamente, que lhe tinham sido marcadas férias e do trabalhador que sofre de perturbações psicológicas, VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1073.

⁷⁰ Por exemplo, se o trabalhador tiver estado em coma ou tiver sido sequestrado, como refere VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1074.

decorre do art. 403.º, n.º 3. Tratando-se de denúncia, bastaria que se verificasse o referido comportamento concludente do trabalhador, para que se produzisse o respetivo efeito extintivo, contudo por motivos de segurança no emprego exige-se este envio, pelo empregador, de carta registada com aviso de receção para a última morada conhecida do trabalhador, sendo que se deve considerar que o contrato de trabalho cessou na data do início do abandono, pelo que esta declaração do empregador serve como confirmação imprescindível, com eficácia retroativa, da extinção do contrato de trabalho⁷¹.

Finalmente, em caso de abandono do trabalho, o art. 403.º, n.º 5, prescreve que deve o trabalhador indemnizar o empregador nos mesmos termos do trabalhador que não cumpre o prazo de aviso prévio em caso de denúncia expressa, devendo aqui ser aplicado, por remissão legal, o art. 401.º.

⁷¹ ROMANO MARTINEZ, “Apontamentos sobre o Regime da Cessação do Contrato”, p. 165.

II. RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PELO TRABALHADOR

CAPÍTULO I

RESOLUÇÃO POR JUSTA CAUSA SUBJETIVA

As situações de justa causa subjetiva⁷², que correspondem ao que por vezes se designa por “despedimento indireto” dado se basearem numa violação culposa e grave dos deveres do trabalhador⁷³, que se vê forçado a demitir-se⁷⁴, encontram-se previstas no n.º 2 do art. 394.º e consistem na: a) falta culposa de pagamento pontual da retribuição; b) violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador; c) aplicação de sanção abusiva; d) falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho; e) lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador; f) ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo trabalhador ou seu representante.

Podemos, desde já, adiantar que estas situações descritas no n.º 2 do art. 394.º podem corresponder a violações culposas, quer do dever principal, quer de deveres acessórios de conduta do empregador, bem como de certas normas legais protetoras do trabalhador⁷⁵. Deste modo, a falta culposa de pagamento pontual da retribuição, assim como a violação culposa de garantias convencionais do trabalhador, consistem na violação de deveres contratuais, ao passo que a violação culposa de garantias legais do trabalhador, a aplicação de sanção abusiva ao trabalhador e a falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho se traduzem em comportamentos de violação de deveres legais. Já a violação de deveres gerais está patente na lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador e na ofensa à integridade física ou moral, liberdade,

⁷² Por serem imputáveis ao empregador. MENEZES LEITÃO, “Direito do Trabalho”, p. 412.

⁷³ Principalmente no direito brasileiro, como referem PALMA RAMALHO, “Tratado de Direito do Trabalho”, p. 931 e PEDRO FURTADO MARTINS, “Cessaçã do Contrato de Trabalho”, p. 522.

⁷⁴ NASCIMENTO, “Da Cessaçã do contrato de trabalho”, p. 173.

⁷⁵ VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1043, nota (2505), referindo, ainda, a doutrina italiana, segundo a qual o fundamento constitutivo de justa causa pode encontrar-se, quer em factos extrínsecos como em factos intrínsecos à relação contratual. Na jurisprudência italiana foi já defendido, como refere este autor, que pode ser justa causa de demissão qualquer comportamento do empregador que, embora sem violar diretamente o contrato é suscetível de gerar no trabalhador um estado de revolta ou desânimo que não permite a continuação da relação de trabalho, dando o exemplo de uma trabalhadora que exercia funções de secretária, que resolveu, licitamente, o contrato de trabalho por ter sido diagnosticada ao empregador, advogado, uma doença mental grave.

honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante⁷⁶.

Importa acrescentar que, tal como decorre do regime da responsabilidade contratual, ao abrigo do art. 799.º do CC a culpa do empregador em todas estas als. se presume, pelo que corre por conta do empregador o ónus de provar que não houve culpa na sua conduta⁷⁷.

Este elenco não se configura taxativo, tal como se pode depreender do advérbio *nomeadamente*, mas meramente exemplificativo, sendo que deve ser considerado fundamento para a resolução imediata do contrato qualquer outro comportamento que se traduza numa violação grave e culposa de deveres convencionais e legais⁷⁸.

Todavia, na LCCT não era utilizada qualquer expressão, pelo que a solução legal não era clara. Alguns autores⁷⁹ chegaram a defender a taxatividade do elenco, assim como alguns autores⁸⁰ defendiam já que, pelo contrário, os comportamentos do empregador capazes de constituir justa causa subjetiva se afigurariam meramente exemplificativos.

Assim, não podemos concordar com MONTEIRO FERNANDES⁸¹, quando, relativamente ao regime atual, refere que “a lei não só omite um conceito geral de justa causa, como inclui uma enumeração aparentemente taxativa das situações suscetíveis de tal relevância.” Referindo, ainda, que “tal critério tem a vantagem de simplificar a tarefa do julgador – o qual apenas cuidará de subsumir a situação concreta invocada pelo trabalhador num dos “tipos legais” de justa causa”, acrescentando que “a grande variedade de hipóteses possíveis transcende inevitavelmente a capacidade de previsão demonstrada pelo legislador, podendo colocar o trabalhador em circunstâncias difíceis para romper expeditamente o contrato, quando seria justa e correta tal possibilidade”.

Ora, não vemos como poderá a lei apresentar uma “enumeração aparentemente taxativa” dado o caráter exemplificativo do elenco, assim como, em nossa opinião, a “tarefa do julgador” não deve corresponder à mera subsunção aos tipos legais, servindo estes apenas para indicar algumas situações – exemplificativas – que, por vezes, poderão estar em causa no caso concreto, mas não necessariamente.

⁷⁶ PALMA RAMALHO, “Tratado de Direito do Trabalho”, p. 931.

⁷⁷ Cfr. FURTADO MARTINS, “Cessação do Contrato”, p. 535.

⁷⁸ PALMA RAMALHO, “Tratado de Direito do Trabalho”, pp. 930-931.

⁷⁹ Como, por exemplo, MONTEIRO FERNANDES, “Direito do Trabalho”, p. 577 e VIEIRA GOMES, Da Rescisão do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador, p. 149.

⁸⁰ Como é o exemplo de BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “Curso de Direito do Trabalho”, p. 533 e PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Direito do Trabalho”, p. 887.

⁸¹ “Direito do Trabalho”, p. 577.

Finalmente, também não entendemos como pode o trabalhador ficar em “circunstâncias difíceis para romper expeditamente o contrato, quando seria justa e correta tal possibilidade”, pois se de facto se afigurar um caso em que é “justa e correta” a possibilidade de resolver o contrato, não será pelo facto de essa circunstância não se encontrar configurada numa das als. do n.º 2 do art. 394.º que o trabalhador ficará precludido de o fazer.

Coloca-se a questão de saber se os comportamentos extra laborais do empregador podem constituir justa causa de resolução. Ora, a nossa doutrina admite que os comportamentos extra laborais do trabalhador possam constituir justa causa de despedimento, quando são de tal modo graves que comprometem irremediavelmente a relação de trabalho⁸². Do mesmo passo, os comportamentos extra laborais do empregador devem ser relevantes para efeito de atribuir ao trabalhador o direito de resolver o contrato⁸³. Jurisprudencialmente, tem também sido admitida a relevância dos comportamentos extra laborais do trabalhador quando se verifica um nexo entre estes comportamentos e a prestação de trabalho ou outros deveres laborais, isto é, quando do comportamento ou da situação extra laboral do trabalhador decorra ou possa vir a decorrer uma lesão relevante para a organização laboral, que torna inexigível a manutenção do vínculo contratual, pelo que, paralelamente, também comportamentos extra laborais do empregador podem ser suscetíveis, pela sua gravidade, de tornar insustentável a relação de trabalho⁸⁴.

A nosso ver, ofensas à integridade física ou moral, honra ou dignidade do trabalhador ou de familiares, mesmo extra laborais, consistem em comportamentos que, pela sua gravidade, são suscetíveis de tornar insustentável a relação de trabalho⁸⁵. Até porque, se os comportamentos extra laborais do trabalhador são suscetíveis de configurar justa causa de despedimento, por alguma jurisprudência e doutrina, parece-nos que também os comportamentos extra laborais do empregador deverão ser relevantes para consubstanciar justa causa de resolução⁸⁶.

⁸² Cfr. NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 176.

⁸³ Referindo que se trata de uma regra de elementar justiça numa relação que, por natureza, não é igualitária, NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p.176.

⁸⁴ Cfr. NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 177.

⁸⁵ Referindo, ainda, que a pessoa no trabalho será essencialmente, não um contratante em estado de subordinação, mas um indivíduo dotado de direitos fundamentais, NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 177.

⁸⁶ Neste sentido, NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 179, acrescentado que, ainda que ocorram fora do local e do tempo de trabalho, tais comportamentos podem vir a repercutir-se neste através da produção de efeitos prejudiciais e negativos na relação de trabalho.

1. Falta culposa de pagamento pontual da retribuição

A falta culposa de pagamento pontual da retribuição é a causa mais frequente para a resolução do contrato por iniciativa do trabalhador⁸⁷, encontra-se prevista na al. a) do n.º 2 do art. 394.º e traduz-se na violação de deveres contratuais, mais concretamente da obrigação de pagamento pelo empregador ao trabalhador da retribuição devida, que se encontra prevista na al. b) do n.º 1 do art. 127.º.

A esta situação de incumprimento do contrato de trabalho pelo empregador são ainda aplicáveis diversas normas prevista no CT, designadamente, os arts. 323.º e 324.º que determinam os efeitos desta situação de incumprimento, prevendo o pagamento de juros de mora, concretamente no art. 323.º, n.º 2, assim como a inibição da prática de diversos atos, como decorre dos arts. 323.º e 313.º, a suspensão do contrato decorrente dos arts. 323.º, n.º 3 e 325.º a 327.º, assim como, ao que aqui releva, a resolução por justa causa pelo trabalhador, prevista no art. 323.º, n.º 3.

Para além disto, deve ainda considerar-se o disposto no art. 364.º, relativo à mora do cumprimento de obrigações pecuniárias. Segundo o n.º 1 do art. 364.º, se o empregador faltar culposamente ao cumprimento de prestações pecuniárias, constitui-se na obrigação de pagar os correspondentes juros de mora.

A retribuição encontra-se definida no art. 258.º, n.º 1, segundo o qual se considera retribuição a prestação que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho. No n.º 2 é referido que a retribuição compreende, quer a retribuição base, quer outras prestações regulares e periódicas⁸⁸ feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

Qualquer prestação do empregador ao trabalhador se presume como retribuição, tal como previsto no n.º 3. Assim, por exemplo, um veículo automóvel ou um telemóvel podem constituir-se como parte integrante da retribuição⁸⁹. Importa, porém, referir o art.

⁸⁷ Assim como no âmbito da al. c) do n.º 3 do art. 394.º, como refere NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, p. 182.

⁸⁸ Por “regular”, a lei refere-se a uma prestação não arbitrária que segue uma regra permanente, ou seja, constante, ao passo que por “periódicas” a lei considera que deve a prestação ser paga em períodos certos no tempo ou aproximadamente certos, como refere NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 185.

⁸⁹ Neste sentido, Ac. STJ de 21/04/2010, “a atribuição ao autor de veículo automóvel assume natureza retributiva, uma vez que a empregadora, ao conferir àquele o direito de utilização do veículo na sua vida particular, incluindo em dias feriados, fins-de-semana e férias, e ao suportar os respetivos encargos com combustível, manutenção, reparações e seguros, ficou vinculada a efetuar essa prestação”. Diversamente, Ac. STJ de 26/05/2015, “resultando provado que a utilização da viatura de serviço, em termos de uso total, constituía mera tolerância ou liberalidade do empregador, não pode concluir-se pela sua natureza

260.º que, por sua vez, determina quais as prestações que se devem considerar excluídas para efeitos de retribuição.

Relativamente à falta do pagamento de subsídios de férias ou de Natal⁹⁰, deve entender-se que é possível o trabalhador resolver o contrato com justa causa, dado estarmos perante obrigações legais da entidade patronal, traduzidas em prestações pecuniárias, que não são cumpridas⁹¹.

Importa referir que, numa situação de falta de pagamento pontual da retribuição, o trabalhador poderá invocar a exceção de não cumprimento do contrato - *exceptio non adimplenti*, prevista no art. 428.º do CC⁹². Assim, poderá o trabalhador recusar a sua prestação de trabalho, enquanto o empregador não efetuar a que lhe cabe ou não oferecer o seu pagamento simultâneo. Todavia, esta solução pode não se afigurar definitiva para o trabalhador, pois através dela o mesmo pode não conseguir o efeito desejado – que o empregador comece a cumprir com o pagamento pontual da retribuição. Pode, ainda, o trabalhador, neste contexto, mas só se a falta de pagamento pontual da retribuição durar pelo período de 15 dias, recorrer à suspensão do contrato, prevista nos arts. 325.º a 327.º⁹³.

Relativamente ao art. 394.º, n.º 2, note-se que a lei autonomiza a “falta culposa de pagamento pontual da retribuição” da “lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do empregador”, prevista na al. e). Esta autonomização poderá encontrar justificação no facto de se pretender sublinhar que a falta culposa de pagamento pontual da retribuição se, terá, em regra como séria ou grave por se traduzir no incumprimento pelo empregador do seu dever principal de prestação⁹⁴.

Questão diversa é saber o que sucede quando a falta de pagamento da retribuição não é pontual mas sim reiterada. Ou seja, estão aqui em causa as situação em que rotineira e sistematicamente o empregador culposamente não liberta a retribuição na data do seu

retributiva; estabelecido pelo empregador um limite mensal para a utilização do telemóvel e da internet – limite esse estipulado para cobrir, em regra, as necessidades atinentes ao exercício da sua atividade profissional, suportando o trabalhador o respetivo pagamento se excedido o *plafond* pré-determinado – não pode concluir-se pelo carácter retributivo dessas prestações; o subsídio de alimentação, embora assuma, na maioria dos casos, natureza regular e periódica, só é considerado retribuição na parte que exceda os montantes normalmente pagos a esse título, sendo mister para o efeito, por isso, a alegação e prova, por banda do trabalhador, de que o mesmo excedia os valores que normalmente eram pagos a esse título”.

⁹⁰ Referindo que é frequente as empresas que começam a sofrer dificuldades deixarem de pagar os subsídios de férias e Natal, embora tentem ir pagando pontualmente os salários, NASCIMENTO, “Da Cessação do contrato de trabalho”, p. 188.

⁹¹ NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 188.

⁹² Cfr. CATARINA LOURENÇO, A Exceção de Não Cumprimento no Âmbito do Contrato de Trabalho, pp. 87 e ss..

⁹³ PAULA QUINTAS, HÉLDER QUINTAS, “Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho”, p. 157.

⁹⁴ VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1046.

vencimento, constituindo-se em mora, pelos arts. 278.º, n.º 4 e n.º 5⁹⁵. A nosso ver, o trabalhador poderá igualmente resolver o contrato⁹⁶, dado que este comportamento do empregador é suscetível de causar no trabalhador angústia e justo receio, assim como perda da confiança na relação estabelecida⁹⁷.

É essencial, para aferir da aplicação desta al., atentar no n.º 5 do art. 394.º, que nos indica que releva o período de tempo em que dura a falta de pagamento para saber em que situações se deve considerar como culposa a falta de pagamento pontual da retribuição, ou seja, quando estamos perante uma justa causa subjetiva. De acordo com este art., é 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 escrito⁹⁸ a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo. Note-se que a falta de pagamento pontual da retribuição que não cumpra os requisitos previstos neste n.º 5, ou seja, que não dure há 60 ou mais dias e não tendo o empregador declarado por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta até ao termo de 60 dias, não deixa de se considerar como justa causa de resolução. Todavia, poderá ser já justa causa de resolução objetiva – e não subjetiva –, que, apesar de também permitir ao trabalhador resolver o contrato originando a sua cessação imediata, não lhe dará, como veremos, direito a ser indemnizado.

A referência à “culpa” do empregador funciona, aqui, nesta situação de falta de pagamento pontual da retribuição como um mero pressuposto da obrigação de indemnizar já que, frisando novamente, a justa causa para rescindir imediatamente o contrato existe desde logo, a partir do incumprimento do pagamento pontual da retribuição, quer exista culpa, quer não exista culpa do empregador⁹⁹.

Tal encontra justificação no facto do contrato de trabalho ser celebrado pelo trabalhador com o intuito de receber a respetiva retribuição, independentemente do prejuízo que o atraso ou a falta na retribuição lhe possa causar, não sendo sequer a dependência económica um pressuposto da existência do contrato de trabalho¹⁰⁰.

⁹⁵ Cfr. PAULA QUINTAS, HÉLDER QUINTAS, “Código do Trabalho Anotado e Comentado”, p. 1272, referindo o exemplo do empregador que disponibiliza a retribuição mensal devida 15 ou 20 dias depois do respetivo vencimento.

⁹⁶ No mesmo sentido, DIOGO VAZ MARECOS, “Código do Trabalho Anotado”, p. 930.

⁹⁷ Cfr. PAULA QUINTAS, HÉLDER QUINTAS, “Código do Trabalho Anotado”, p. 1272.

⁹⁸ Referindo que nada obsta a que a forma escrita seja satisfeita através de documento elaborado mediante processamento eletrónico de dados, como uma declaração escrita enviada por correio eletrónico para um endereço eletrónico, VAZ MARECOS, “Código do Trabalho”, p. 931.

⁹⁹ Neste sentido, VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1047.

¹⁰⁰ Dando o exemplo de um milionário que pretende apenas ocupar o seu tempo, referindo que mesmo nesta situação a falta do pagamento pontual da retribuição será, em princípio, um incumprimento essencial do

Atente-se que, nesta al., não se refere a necessidade de lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador, como acontece, como vimos, noutra al., concluindo-se que, em princípio, qualquer incumprimento da retribuição se terá como sério na economia do contrato, pelo que o não cumprimento, total ou parcial, da obrigação de pagamento pontual da retribuição sempre implicará a inexigibilidade do cumprimento da obrigação de trabalhar¹⁰¹.

Tecendo várias críticas ao preceito normativo constante do n.º 5 do art. 394.º, JOANA VASCONCELOS¹⁰² considera escassa a utilidade da norma constante deste n.º 5, afastando liminarmente o entendimento – porque contrário à natureza exemplificativa do elenco do n.º 2 e ao conceito de justa causa enquanto impossibilidade imediata de prossecução da relação de trabalho –, segundo o qual este n.º 5 serve de critério de interpretação e aplicação da justa causa dita subjetiva, prevista na al. a) do n.º 2, porque se ocorrer falta culposa de pagamento pontual da retribuição, o trabalhador pode sempre resolver o contrato, bastando-se a indicação sucinta e tempestiva dos factos constituintes da justa causa e justificativos da indemnização devida ao trabalhador prevista no art. 396.º.

JOANA VASCONCELOS recusa, também, a leitura que reconduz este n.º 5 a uma presunção ilidível – *iuris tantum* – de culpa do empregador porque tal culpa se presume já nos termos do art. 799.º do Código Civil, em qualquer caso de não pagamento da retribuição e independentemente da ocorrência das situações descritas na sua previsão. Acrescentando, ainda, que a letra deste n.º 5 refere *considera-se* e não *presume-se*, expressão que normalmente o CT recorre quando pretende enunciar uma presunção como relativa¹⁰³.

Para além disto, JOANA VASCONCELOS acrescenta que, relativamente às teses que defendem neste preceito uma presunção absoluta de justa causa – *iuris et de iure* –, apenas a segunda encontra guarida no enunciado normativo em apreço.

Relativamente à primeira tese, que permitiria ao trabalhador resolver o contrato com base na demonstração do incumprimento continuado da totalidade da retribuição, carece de suporte legal, e acrescenta que mesmo que assim não se considerasse, apesar

contrato que deverá justificar a sua recusa temporária em prosseguir o trabalho, através da figura da exceção de não cumprimento do contrato, assim como a possibilidade de fazer cessar o contrato, a fim de, designadamente, procurar por um novo emprego, VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1048.

¹⁰¹ VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1048.

¹⁰² “Código do Trabalho Anotado”, pp. 829 e ss.

¹⁰³ Dando os exemplos, entre outros, dos arts. 12.º, n.º 1, 349.º, n.º 5 e 366, n.º 4 e n.º 5.

de esta norma facilitar o trabalhador, na medida em que o dispensa de prova quanto à justa causa de resolução, o mesmo já não sucede no que diz respeito à responsabilidade civil, cujos pressupostos devem ser sempre alegados e provados pelo trabalhador, se o mesmo pretender obter a indemnização a que se refere o art. 396.º.

Relativamente à segunda tese da presunção inilidível de culpa do empregador, defende JOANA VASCONCELOS que a mesma, apesar de ter algum apoio jurisprudencialmente¹⁰⁴, não se revela mais satisfatória, na medida em que se impede a prova em contrário ao empregador quanto à sua culpa, não resultando no direito atual na atribuição ao trabalhador da indemnização prevista no art. 396.º. Quanto a esta tese, AMARO JORGE¹⁰⁵ defende que, dado o art. 350.º, n.º 2 do CC, que estabelece que as presunções legais admitem prova em contrário, exceto nos casos em que a lei o proibir, estamos aqui perante uma presunção forte, dado que neste n.º 5 não é dito que não se admite prova em contrário, pelo que o legislador exige, para o afastamento desta presunção forte, uma prova em contrário também forte, inequívoca.

JOANA VASCONCELOS conclui pela escassa utilidade da norma constante deste n.º 5, uma vez que no quadro normativo vigente, mesmo diante de uma das duas situações que são descritas neste n.º 5, o trabalhador terá sempre de provar a ocorrência de justa causa que eventualmente legitime a imediata cessação do contrato, assim como os pressupostos de responsabilidade civil de que depende a atribuição do montante da indemnização dos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos.

Cabe tomar posição. De certa forma, concordamos com a referida posição pois sendo o elenco das situações de justa causa subjetivas não taxativo sempre se poderá configurar uma situação de falta culposa de pagamento pontual da retribuição, para além da configurada pelos critérios previstos neste n.º 5. Assim, existe a possibilidade de classificar como culposas outras situações de incumprimento da obrigação retributiva, mesmo que não esteja em causa nenhuma das situações previstas neste n.º 5. Por exemplo, se o empregador atrasar, face a um único trabalhador com quem teve um litígio devido ao facto de este ter apresentado uma queixa à ACT por incumprimento de regras de segurança no trabalho, durante cinco ou dez dias o pagamento integral da retribuição, sem qualquer motivo, dispondo dos meios para efetuar o pagamento, esta situação, à partida, consistirá numa falta culposa da retribuição, não obstante não se ter prolongado pelo

¹⁰⁴ Por exemplo, Ac. do TRC de 10/02/2011.

¹⁰⁵ Cessação do Contrato de Trabalho Promovida pelo Trabalhador, p. 478.

período de 60 dias, nem tendo havido uma declaração escrita do empregador que preveja o não pagamento da retribuição até ao termo deste prazo¹⁰⁶.

Todavia, não deixa de ser verdade que este n.º 5 tem a utilidade de classificar determinado comportamento do empregador como justa causa subjetiva, considerando, assim, estes casos como claramente mais gravosos, porque temporalmente mais prolongados.

Em nossa opinião, nas situações de falta de pagamento pontual que não preenchem os requisitos do n.º 5 do art. 394.º não se configuram, desde logo, não culposas, pois apesar de não se considerarem “culposas” por via deste n.º 5, o art. 799.º do CC não deixa de lhes ser aplicável¹⁰⁷, existindo nestes casos uma presunção – ilidível pelo empregador – de culpa. Nestes casos, pode o empregador fazer uso do ónus da prova e excluir-se do dever indemnizatório que decore do art. 396.º. Esta presunção de culpa, se não for afastada pelo empregador, fará com que se considere a existência de uma justa causa de resolução subjetiva.

No nosso entender, nos casos em que se verifique uma das situações previstas no n.º 5 do art. 396.º, ou seja, nos casos em que se considere culposa a falta de pagamento pontual da retribuição, não é possível para o empregador afastar a presunção que, neste caso, é absoluta e inilidível¹⁰⁸. Se assim não fosse, este preceito não teria qualquer utilidade legal, pois as soluções nas duas situações – de aplicação e de não aplicação deste preceito – seriam idênticas, dado que em ambas as situações sempre poderia o empregador provar a inexistência de culpa, mesmo que o incumprimento perdurasse no mínimo por 60 dias. Se se considerar possível ao empregador afastar a presunção de culpa nas situações em que um dos pressupostos do n.º 5 do art. 394.º se verifica, tal levaria à consequência, a nosso ver inaceitável, do trabalhador se ver obrigado a fazer cessar o contrato com recurso a uma mera justa causa objetiva de resolução, que não lhe daria os mesmos efeitos, em termos indemnizatórios, a que a resolução por justa causa subjetiva conduziria.

De facto, consideramos que a norma visa proteger o trabalhador nas situações de falta de pagamento pontual da retribuição, devendo, em ambas, operar presunções, embora de natureza distinta, *iure et de iure* e *iuris tantum*, respetivamente, quer se

¹⁰⁶ Neste sentido, dando este exemplo, FURTADO MARTINS, “Cessação do Contrato”, p. 537.

¹⁰⁷ Por consistir, aliás, numa presunção que, como refere VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1051, recai sobre qualquer devedor no caso de incumprimento do contrato.

¹⁰⁸ No mesmo sentido, ANA LAMBELHO, LUÍSA ANDIAS GONÇALVES, “Manual de Direito do Trabalho”, pp. 366-367.

apliquem os critérios previstos no n.º 5, quer não se apliquem. Assim, no caso considerado menos gravoso, em que nenhum dos critérios do n.º 5 se encontra preenchido, é dada a possibilidade ao empregador de se defender, bastando-lhe afastar a presunção de culpa não tendo, conseqüentemente, de indemnizar o trabalhador¹⁰⁹.

Finalmente, a propósito do afastamento da presunção de culpa, jurisprudencialmente já ficou decidido que a presunção de culpa fica ilidida se estiver apenas em falta uma pequena fração respeitante a duas retribuições e tendo ficado demonstrado que essa falta de pagamento ficou a dever-se a dificuldades económicas financeiras de empresa, não procedentes de culpa do empregador¹¹⁰.

2. Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador

A violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, prevista na al. b) do n.º 2 do art. 394.º, consiste na violação de deveres legais ou contratuais. As garantias do trabalhador encontram-se legalmente previstas no art. 129.º, n.º 1 e, na al. ora em análise, cabem, por exemplo, transferências fora das permissões aplicáveis – al. f) do art. 129.º, ou o esvaziamento das funções que competiam ao trabalhador, al. b) do art. 129.º¹¹¹.

Assim, à partida, qualquer violação de garantias do trabalhador, quer previstas legalmente, quer previstas no contrato ou em IRCT, é suscetível de configurar justa causa subjetiva de resolução.

Relativamente à garantia prevista na al. a), do n.º 1 do art. 129.º, de não oposição ao exercício dos direitos do trabalhador, releva referir o princípio constitucional da segurança no emprego, que proíbe os despedimentos sem justa causa ou por motivos ideológicos, e o princípio da igualdade e da não discriminação¹¹².

No que diz respeito à al. b) do mesmo art., esta consagra o dever de ocupação efetiva, ao afirmar que é proibido ao empregador obstar injustificadamente à prestação

¹⁰⁹ Neste sentido, Ac. do TRP, de 21/02/2011.

¹¹⁰ Ac. do TRL de 02/03/2011.

¹¹¹ Exemplos referidos por MENEZES CORDEIRO, “Manual de Direito”, p. 778.

¹¹² NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, pp. 200 e ss., referindo, ainda, que o comportamento moral do trabalhador terá de escapar ao controlo do empregador e do seu poder disciplinar, desde que não tenha reflexos negativos na relação contratual de trabalho. Como exemplos, temos a injustificada intromissão na vida privada do trabalhador, como a proibição de celebração de casamento ou de manutenção de relações entre trabalhadores da mesma empresa ou de empresas concorrentes.

efetiva de trabalho. O trabalho constitui um “meio de exteriorização da personalidade”, tendo o trabalhador “direito à utilização, aperfeiçoamento e crescimento do seu próprio patrimônio profissional”¹¹³.

Na nossa jurisprudência, já foi decidido pelo STJ que não consubstancia justa causa a situação em que, não obstante a suspensão preventiva do trabalhador ter excedido em 19 dias o limite resultante do art. 354.º, n.º 2, se concluiu que o atraso na notificação da nota de culpa se deveu, em grande parte, a um mero lapso dos serviços da empregadora na indicação do endereço do trabalhador apostado na carta que o notificava desta peça do procedimento disciplinar¹¹⁴.

Relativamente à al. c) do art. 129.º, o empregador tem o dever de garantir aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral¹¹⁵. Trata-se de um dever do empregador que garante a qualidade de vida, condições de higiene e integração do trabalhador na sociedade, com reflexos relevantes na produtividade da própria empresa¹¹⁶. O TRE¹¹⁷ considerou existir um comportamento que justifica a resolução pela violação deste dever, na situação em que a empregadora teve conhecimento que uma trabalhadora no seio da empresa alterou a repartição das gorjetas entre os empregados, lesando os direitos e discriminando outra trabalhadora, e nada fez, tendo sempre uma atitude passiva.

No que diz respeito ao princípio da irredutibilidade da retribuição, o mesmo encontra-se previsto na al. d) do art. 129.º. De acordo com este princípio, a retribuição não pode ser reduzida pelo empregador, nem mesmo com o consentimento do trabalhador, ainda que tal seja apresentado como uma forma de ultrapassar uma crise financeira da empresa¹¹⁸.

Já a al. e) do n.º 1 do art. 129.º, consagra que é proibido ao empregador baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos no CT, em IRCT ou se houver acordo. A categoria profissional traduz-se “no expoente da realização do homem enquanto trabalhador e o sinal da sua promoção humana e social”, podendo considerar-se como

¹¹³ Nas palavras de NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 204.

¹¹⁴ Ac. de 09/09/2015, por se considerar pela pouca gravidade e diminuta censurabilidade da conduta violadora do direito à ocupação efetiva do trabalhador e atendendo à celeridade com que a empregadora conduziu o inquérito prévio.

¹¹⁵ Cfr. Convenção n.º 155 da OIT de 1981.

¹¹⁶ Como refere, NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, pp. 210 e ss.

¹¹⁷ Ac. de 09/03/2010.

¹¹⁸ NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 212, referindo, ainda, que tal imposição assenta na dependência económica a que está sujeito o trabalhador.

uma concretização do direito ao trabalho previsto no n.º 1 do art. 58.º da CRP”¹¹⁹. A irreversibilidade da carreira profissional no âmbito da empresa consiste num princípio dominante do nosso direito laboral, pelo que a alteração de funções poderá levar, em certas situações, à resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador¹²⁰.

Jurisprudencialmente, o STJ¹²¹ considerou existir justa causa de resolução na situação em que a empregadora determinou que o trabalhador deixasse de realizar as funções que desempenhava, atribuindo-lhe outras tarefas que nada tinham a ver com as que sempre exercera. No mesmo sentido, o TRL¹²² determinou a existência de justa causa de resolução na situação em que foi modificada substancialmente a posição da trabalhadora dentro da empresa, por as novas funções atribuídas serem essencial e relevantemente diversas, modificando substancialmente para pior a posição da trabalhadora e implicando uma degradação profissional, afetando o seu prestígio e dignidade profissionais. Tendo-se verificado a ausência de qualquer dos requisitos dos quais depende o exercício do *jus variandi* a ordem do empregador é ilícita, sem que exista o correspondente dever de obediência por parte da trabalhadora¹²³.

Pelo contrário, o TRP¹²⁴ considerou não existir justa causa de resolução na situação em que o trabalhador, gerente de delegação de companhia de seguros, passa, após a demissão do funcionário administrativo, a executar todo o trabalho da delegação, pelo período de dois meses de modo a garantir que a delegação se mantenha aberta, dado a sua transitoriedade.

Do mesmo modo, o TRP¹²⁵ considerou, relativamente ao dever do empregador de classificar o trabalhador com o rótulo da categoria profissional correspondente às funções efetivamente exercidas, em conformidade com o denominado princípio da correspondência, que a demora na classificação de 6 meses não se traduz num motivo suficiente para o trabalhador poder resolver o contrato com base em justa causa¹²⁶.

¹¹⁹ Como refere NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 214.

¹²⁰ Cfr., ainda, NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 214.

¹²¹ Ac. de 02/10/2009.

¹²² Ac. de 13/01/2016.

¹²³ Sobre isto, cfr., entre outros, PALMA RAMALHO, “Tratado de Direito do Trabalho”, pp. 404 e ss.; MENEZES LEITÃO “Direito do Trabalho”, pp. 165 e ss.

¹²⁴ Ac. de 18/12/2013.

¹²⁵ Ac. de 27/04/2015.

¹²⁶ Uma vez que “enquanto perdurou a indevida classificação a retribuição paga era superior à convencionalmente exigida” e a situação ficou resolvida com a entrada em funcionamento de um novo programa informático, tendo-se concluído que “estas duas circunstâncias indiciam, por um lado, que este comportamento inadimplente do empregador não se relacionava apenas com este trabalhador e, por outro, que o empregador se preocupou em resolver a situação, tendo-o feito mais de 6 meses antes de o trabalhador ter operado a resolução do contrato de trabalho.”

Relativamente ao princípio da inamovibilidade, previsto na al. f) do art. 129.º, o mesmo estatui que é proibido ao empregador transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no CT e no IRCT, ou quando haja acordo. Este princípio parte da ideia de que o local de trabalho deve revestir de uma certa estabilidade espacial, fazendo parte do conteúdo da própria prestação contratual devida¹²⁷. De facto, o local de trabalho assume especial importância no seio da relação laboral, pois tipicamente o trabalhador organiza, não só a sua vida profissional, mas também a sua vida pessoal e familiar em torno do mesmo.

Em termos jurisprudenciais, foi decidido em Ac. do TRP¹²⁸ que, na situação em que o trabalhador não aceita a ordem de transferência de local de trabalho, não lhe é lícito continuar sistematicamente a apresentar-se e a pretender trabalhar no anterior local de trabalho, apesar de poder impedi-la mediante providência cautelar, impugná-la ou, sendo a ordem ilícita, simplesmente desobedecer-lhe. Concluiu-se que, sendo a ordem de transferência lícita, não constitui uma violação do direito de ocupação efetiva do trabalhador, não gerando justa causa de resolução, a chamada da polícia para impedir que o trabalhador preste trabalho no anterior local de trabalho.

No que diz respeito à al. g) do art. 129.º, a mesma proíbe a cedência de trabalhadores no quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por outra pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos¹²⁹.

Relativamente à al. h) do n.º 1 de art. 129.º, a mesma proíbe o *truck system*, ou servidão por dívida¹³⁰, isto é, que o empregador obrigue o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada. Tal proibição prende-se com a necessidade de evitar que o empregador abuse da sua posição de domínio, forçando o trabalhador a praticar certos comportamentos potencialmente prejudiciais para este ou para terceiro¹³¹.

Relacionada com esta proibição, a al. i) impõe a proibição do empregador explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimentos

¹²⁷ NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 219.

¹²⁸ De 01/02/2016.

¹²⁹ Sobre este dever, NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, pp. 225 e ss.

¹³⁰ Sobre esta al., cfr. NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, pp. 227 e ss.

¹³¹ NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 229.

diretamente relacionados com o trabalhador, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores¹³².

Finalmente, a al. j) do art. 129.º, n.º 1 proíbe, mesmo com o acordo do trabalhador, a cessação do contrato trabalho e consequente readmissão com vista à neutralização da antiguidade, havendo o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrentes da antiguidade.

3. Aplicação de sanção abusiva

A aplicação de sanção abusiva consiste num comportamento suscetível de constituir justa causa subjetiva de resolução, como decorre da al. c) do n.º 2 do art. 394.º, e encontra-se prevista no art. 331.º.

Segundo o n.º 1 deste art., “considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador: a) ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho; b) se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência; c) exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores; d) em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias”. É, ainda, abusiva a aplicação de sanção que não obedeça, designadamente, às regras de proporcionalidade, coerência e igualdade relativa¹³³.

Coloca-se a questão de saber se a aplicação de uma sanção disciplinar sem que o trabalhador tivesse sequer sido ouvido constitui, ou não, uma sanção abusiva e, consequentemente conforma justa causa de resolução imediata do contrato. A nosso ver, a resposta deverá ser positiva, uma vez que a aplicação de uma sanção sem audiência prévia representa uma violação de direitos e garantias legais do trabalhador, traduzindo-se no acentuado desrespeito pela sua dignidade, justificando assim a possibilidade de o trabalhador resolver o contrato¹³⁴.

Em termos jurisprudenciais, o TRP¹³⁵ pronunciou-se pela existência de justa causa de resolução, embora não tenha sido este o único motivo que levou a esta apreciação¹³⁶,

¹³² Sobre esta proibição, cfr. NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, pp. 229-230.

¹³³ Como refere ALBERTO DE SÁ E MELLO, “Elementos de Direito do Trabalho para Empresas”, p. 262.

¹³⁴ Cfr. VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1052-1053.

¹³⁵ Ac. de 05/10/2015.

¹³⁶ Tendo, nesta situação, concorrido também a violação, por parte da empregadora, do direito da trabalhadora ao exercício da atividade contratada, assim como a suspensão do pagamento do complemento do subsídio de doença — por a ter visto a sair de casa quando se encontrava de baixa médica — e, sendo os subsídios de doença pagos pela SS destinados à trabalhadora, mas entregues à empregadora, a não entrega de parte dos mesmos à trabalhadora.

na situação em que se encontram verificados os pressupostos da existência de presunção legal da natureza abusiva da sanção disciplinar – no caso, art. 331.º n.º 1, al. a) e n.º 2, al. a)¹³⁷.

4. Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho

A falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho traduz-se na violação de deveres legais, previstos no art. 127.º, n.º 1, h) e constitucionalmente consagrados no art. 59.º, n.º 1, al. c). Os princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho encontram-se previstos no art. 281.º.

Cabe referir que perante uma situação que represente um perigo grave e iminente para a sua saúde ou vida, enquanto não forem estabelecidas as condições de segurança, higiene e saúde, o trabalhador tem direito a recusar a prestação de trabalho, não podendo tal atitude ser interpretada como abandono, mas sim como o exercício de um direito fundamental da salvaguarda da sua pessoa¹³⁸.

Jurisprudencialmente, entendeu-se que estamos perante uma situação de justa causa se o empregador não assegurar boas condições de segurança em todos os aspetos relacionados com o trabalho de forma a evitar riscos para a saúde, vida ou integridade física do trabalhador¹³⁹. Assim como se concluiu, noutra Ac., que cabe ao empregador organizar o trabalho por forma a proporcionar as necessárias condições de segurança¹⁴⁰.

Coloca-se a questão de saber se, por exemplo, poderá o trabalhador resolver o seu contrato de trabalho porque, apesar de ter reiteradamente solicitado ao empregador que o mesmo tomasse medidas para que os seus colegas não fumassem no espaço comum e fechado em que trabalham, este não impediu a continuação de tais comportamentos¹⁴¹.

Em nossa opinião, a resposta deverá ser positiva. De facto, é hoje comumente aceite que a poluição causada pelo tabaco representa um perigo iminente para a saúde, muitas vezes apenas detetável a longo prazo, pelo que não será necessário, por exemplo, que o trabalhador comprove através de atestado médico a ocorrência de perturbações na

¹³⁷ Tendo-se concluído não ser suscetível de ilidir tal presunção “a circunstância de, tendo embora o trabalhador incorrido em responsabilidade disciplinar, a mesma encontrar-se [à data da aplicação da sanção pelo trabalhador], todavia, extinta por prescrição ou caducidade do direito de exercício do poder disciplinar”.

¹³⁸ Como refere NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, pp. 233-234.

¹³⁹ Ac. do TRC de 07/06/2010.

¹⁴⁰ Ac. do TRP de 07/06/2010, em que se considerou existir justa causa de resolução na situação em que uma trabalhadora, enquanto caixa num supermercado, ao longo de vários anos foi vítima de roubos e ofensas à sua integridade física e psíquica, sem que a entidade patronal tenha tomado as medidas adequadas para evitar ou minorar os riscos de ocorrências dessas situações.

¹⁴¹ Cfr. sobre esta questão VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1045, nota (1045).

sua saúde por ser fumador passivo, assim como não será necessário que o trabalhador comprove que já sofreu, no passado, de perturbações respiratórias ou outras lesões que tornam perigosa para o trabalhador a sujeição ao fumo do tabaco.

Assim, não se deve exigir ao trabalhador que demonstre a existência de um dano efetivo para a sua saúde para que se considere estar aqui em causa um comportamento suscetível de se configurar justa causa subjetiva de resolução.

Jurisprudencialmente, o TRL¹⁴² já decidiu no mesmo sentido concluindo que “o facto de a entidade patronal permitir que se fume em espaços de trabalho, ainda que com algum arejamento, é suscetível de gerar a rescisão de contrato de trabalho com invocação de justa causa, por parte de trabalhador, invocando a sua qualidade de fumador passivo”.

5. Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador

A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador, prevista na al. e) do n.º 2 do art. 494.º, consiste na violação de deveres gerais e pretende abarcar outras situações de lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador, para além da que decorre da já analisada al. a) deste preceito legal.

Já se entendeu que a não entrega pelo empregador das contribuições, retidas na fonte, do trabalhador à SS não representa uma lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador. Resta, então, saber se não estamos perante um comportamento ilícito por parte do empregador suscetível de comprometer irremediavelmente a relação de confiança. A nosso ver, o incumprimento ou o cumprimento tardio da obrigação de inscrever o trabalhador no correspondente regime de SS pode justificar a resolução do contrato pelo trabalhador por justa causa subjetiva, dado que tal pode prejudicar os direitos do trabalhador em matéria de reforma, uma vez que o trabalho não se destina tão-só a angariar meios de subsistência no presente, mas também a garantir a subsistência futura, sendo a previdência social o instrumento desta proteção¹⁴³.

Relativamente aos prejuízos sérios decorrentes da transferência do local de trabalho que comporte um substancial agravamento das condições de vida do trabalhador, deve considerar-se que se incluem nesta al., mas apenas se a mudança afetar seriamente o trabalhador, pelo que, pelo contrário, se se demonstrar que o trabalhador não sofreria

¹⁴² Ac. de 07/11/2012.

¹⁴³ VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1052.

prejuízos de relevo, deve negar-se-lhe a possibilidade de resolver o contrato com justa causa¹⁴⁴.

6. Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo trabalhador ou seu representante

A ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante encontra-se prevista na al. f) do n.º 2 do art. 394.º e consiste na violação de deveres gerais. Refira-se que é irrelevante, para aplicação desta norma, se o representante do empregador que pratica o ato ilícito tem ou não poderes de representação do próprio empregador¹⁴⁵.

Para RICARDO NASCIMENTO¹⁴⁶, a exigência de que as ofensas devem ser puníveis por lei deve ser entendida em sentido amplo, ou seja, basta que sejam puníveis por lei criminal, por lei laboral, nomeadamente no âmbito da violação dos direitos de personalidade concretizados no CT, pelo CC ou por leis de outra natureza, como a lei da proteção de dados pessoais. Acrescente-se que, a nosso ver, devem, ainda, ser consideradas como justa causa de resolução as ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de familiares do trabalhador¹⁴⁷.

Jurisprudencialmente, foi considerado em Ac. do STJ¹⁴⁸ que consiste num comportamento suscetível de configurar justa causa de resolução por ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalho, o facto de o empregador durante mais de dois anos privar o trabalhador do contacto com os demais colegas¹⁴⁹.

No mesmo sentido, o STJ¹⁵⁰, defendendo a existência de lesão de direitos do trabalhador, cuja violação por parte do empregador, devido à sua gravidade, comprometem imediata e definitivamente a possibilidade de manutenção da relação laboral¹⁵¹, na situação em que o empregador desautoriza constantemente o trabalhador na

¹⁴⁴ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, O Lugar da Prestação do Trabalho, p. 42.

¹⁴⁵ Como refere VAZ MARECOS, “Código do Trabalho”, p. 930.

¹⁴⁶ “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 236.

¹⁴⁷ No mesmo sentido, NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, pp. 237.

¹⁴⁸ De 28/01/2016.

¹⁴⁹ Assim como a situação em que o empregador obriga o trabalhador a “permanecer de pé no exterior, sujeitando-o às variações climatéricas e provocando-lhe danos graves, atentatórios da sua saúde física e psicológica”.

¹⁵⁰ Ac. de 25/06/2015.

¹⁵¹ Referindo-se ao direito à dignidade, honra e respeito por parte da entidade empregadora para com os seus trabalhadores.

presença dos seus subordinados¹⁵². Também em Ac. da TRP¹⁵³ se concluiu pela existência de justa causa de resolução na situação em que a trabalhadora foi ofendida pelo legal representante da empregadora¹⁵⁴.

Diversamente, em Ac. do TRE¹⁵⁵, concluiu-se pela inexistência de justa causa de resolução pelo facto da atuação do empregador não ter tornado imediata e praticamente impossível a manutenção da relação laboral, na situação em que o empregador instala, sem autorização do trabalhador, um equipamento de GPS em viatura atribuída ao mesmo – apesar tal se constituir como uma ingerência inadmissível e ilícita –, por não ter ficado demonstrado que o trabalhador tenha sido controlado no período extralaboral.

¹⁵² Não permitindo que muitas das suas decisões sejam postas em prática e afirmando publicamente que ele “é um palhaço que anda p’ra aí” e que “não lhe pagava €3.000 e tal euros para andar de mãos nos bolsos”.

¹⁵³ De 27/04/2015.

¹⁵⁴ Com quem mantinha uma relação íntima, compartilhando ambos o mesmo espaço físico de trabalho, e sendo ambos as únicas pessoas a prestarem a sua atividade à empregadora. Acrescente-se que, neste caso, na casa em que ambos viviam e fora do horário de trabalho, o legal representante da empregadora agarrou a trabalhadora pelo braço, apertando com força, “ tendo tentado atirá-la pelas escadas do prédio abaixo, fazendo com o que a trabalhadora tenha temido pela sua vida”.

¹⁵⁵ De 08/05/2014.

CAPÍTULO II

RESOLUÇÃO POR JUSTA CAUSA OBJETIVA

As situações de justa causa objetiva constam do n.º 3 do art. 394.º e consistem na: 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 do pagamento pontual da retribuição.

Note-se que nestas situações inexistem um juízo de desvalor quanto à conduta dos sujeitos da relação de trabalho, não se verificando o elemento subjetivo, ou seja, a culpa¹⁵⁶.

Relativamente a este elenco, já não é tão clara a sua natureza taxativa ou exemplificativa, dado que aqui, ao contrário do que sucede no n.º 2 do mesmo art., referente à justa causa subjetiva, não encontramos o advérbio *nomeadamente*.

No sentido da taxatividade, ROMANO MARTINEZ¹⁵⁷ argumenta que, uma vez que no n.º 2 o legislador resolveu a dúvida ao indicar que o elenco é exemplificativo, deve ter-se em conta o elemento literal pelo que o facto de não fazer qualquer referência ao n.º 3 se retira que as causas de resolução são taxativas. Acrescenta que, tal como ocorre com a responsabilidade objetiva – arts. 483.º, n.º 2 e 798.º do CC -, prevalece um princípio de *numerus clausus*, referindo que esta regra de tipicidade se verifica no que concerne ao despedimento por causas objetivas e deve valer também nesta hipótese de resolução por iniciativa do trabalhador¹⁵⁸. No mesmo sentido e com argumentos idênticos, FURTADO MARTINS¹⁵⁹, acrescentando, ainda, que esta é a solução que decorre do regime geral dos contratos, pois tratando-se de situações não fundadas no incumprimento da contraparte, é princípio geral que só nos casos admitidos na lei se permite a extinção sem o mútuo consentimento dos contraentes, tal como prevê o art. 406.º, n.º 1 do CC. Também LEAL AMADO¹⁶⁰ se refere à justa causa de resolução objetiva como estando descrita “em moldes aparentemente taxativos”.

¹⁵⁶ Cfr. FURTADO MARTINS, “Cessação do Contrato”, p. 540.

¹⁵⁷ “Apontamentos sobre o Regime da Cessação do Contrato”, pp. 158-158; “Da Cessação do Contrato”, p. 485; e “Direito do Trabalho”, p. 1039.

¹⁵⁸ No mesmo sentido, referindo o mesmo argumento, NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, pp. 242.

¹⁵⁹ “Cessação do Contrato de Trabalho”, 3ª edição, 2012, p. 540.

¹⁶⁰ “Contrato”, p. 391.

Por outro lado, JOSÉ EUSÉBIO ALMEIDA¹⁶¹, embora não concluindo, admite que a resposta não é fácil e dá os seguintes exemplos: será que um pai que, devido a qualquer circunstância repentina e inesperada, tem que tomar conta constante de um filho menor não terá o direito de resolver o contrato com justa causa objetiva, ou terá de respeitar o prazo de aviso prévio? E se um trabalhador pacifista se deparar com a alteração súbita do tipo de produção, quando a metalúrgica onde labora passa a comercializar armamento?

No sentido da não taxatividade do elenco, PALMA RAMALHO¹⁶² defende que o alcance primordial da divisão das duas als. não reside em coartar a liberdade por parte do trabalhador de pôr termo ao contrato quando tal se justifique, mas sim nos efeitos indemnizatórios, que são distintos em ambos os números, consoante se qualifique a justa causa como subjetiva ou objetiva.

No mesmo sentido, pronunciou-se VIEIRA GOMES¹⁶³ referindo que, ao afirmar que “constitui ainda justa causa de resolução” no n.º 3, o legislador terá querido alongar a lista de exemplos de justa causa e não afirmar que excepcionalmente e, logo, taxativamente, serão justa causa apenas as situações referidas no n.º 3.

Em nossa opinião, este elenco reveste natureza exemplificativa. De facto, se é verdade que o advérbio *nomeadamente* não consta do n.º 3 do art. 394.º, também é verdade que nada nos indica que o elenco é taxativo, pelo que não concordamos que se retire a taxatividade do elenco pelo facto de a lei ser omissa por não conter nenhum advérbio que indicie pela sua não taxatividade.

Para além disto, também nos parece fazer sentido o argumento segundo o qual o objetivo da separação entre o n.º 2 e o n.º 3 se tenha prendido com a importância da distinção entre os comportamentos passíveis de suscitarem justa causa subjetiva ou objetiva, respetivamente, devido às inerentes consequências que uma ou outra classificação acarreta em termos indemnizatórios, e não traçar uma diferente natureza entre os elencos no que diz respeito à sua taxatividade. Assim, parece-nos que o n.º 3 pretende apenas alongar os exemplos do n.º 2, e não oferecer um elenco que, nas suas características, se deveria ter como distinto face ao anterior.

Acrescente-se que nos parece estranho que o n.º 2 tenha querido ser menos exigente quanto às possíveis situações de justa causa objetiva do que o n.º 3, que

¹⁶¹ A Cessação do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador, pp. 556-557.

¹⁶² “Tratado de Direito do Trabalho”, p. 935.

¹⁶³ “Direito do Trabalho”, pp. 1042-1043 nota (2504).

contempla o elenco dos comportamentos que constituem justa causa objetiva de resolução. De facto, sendo mais gravoso para o empregador – porque implica o pagamento de uma indemnização – a classificação do seu comportamento como justa causa subjetiva de resolução, não faz sentido que a lei tenha conferido natureza exemplificativa a este elenco e simultaneamente natureza taxativa ao elenco que indica as situações de justa causa objetiva de resolução – que em termos indemnizatórios não acarreta uma consequência tão gravosa para o empregador.

Acresce que os exemplos referidos por JOSÉ EUSÉBIO ALMEIDA, em que igualmente existe uma impossibilidade de manutenção do contrato de trabalho, parecem-nos capazes de ilustrar que situações existem em que a manutenção do contrato de trabalho pelo trabalhador parece contrariar os princípios inerentes ao regime da cessação do contrato de trabalho, pelo que não nos parece ter sido intenção do legislador exigir a necessidade de dar o aviso prévio de denúncia ou, no caso de tal ser impossível para o trabalhador, da necessidade do pagamento, pelo mesmo, da indemnização por denúncia sem aviso prévio, nas situações em que não lhe era exigível, e independentemente de culpa do empregador, manter o vínculo contratual.

Finalmente, não se esqueça que a qualificação de uma justa causa como subjetiva ou objetiva de resolução sempre passará, se o empregador assim o entender, pelo crivo da apreciação judicial da justa causa, sendo necessário que se verifique uma situação de inexigibilidade da manutenção do contrato de trabalho pelo trabalhador para se considerar lícita a resolução do mesmo.

1. Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato

Relativamente à al. a) do n.º 3 do art. 394.º, a mesma diz respeito à necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato, pelo que se verifica que se trata de uma situação atinente ao trabalhador que não lhe é imputável a título de culpa, dado tratar-se de uma obrigação legal.

Nesta al., o trabalhador pode resolver o contrato sempre que o cumprimento de obrigações legais não lhe permita continuar ao serviço. Para além disto, pode o trabalhador recorrer à suspensão do contrato, prevista no art. 296.º, se o impedimento se prolongar por mais de um mês, ou pela falta justificada, se o impedimento não se

prolongar por mais de um mês, como prevê o art. 249.º, n.º 2, d)¹⁶⁴ ¹⁶⁵ ¹⁶⁶, tal como sucedia com o serviço militar obrigatório¹⁶⁷ ou o serviço cívico substitutivo¹⁶⁸.

2. Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador

A al. b) do n.º 3 do art. 394.º prevê a alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador e pretende salvaguardar os interesses do trabalhador face ao exercício dos poderes laborais de direção e disciplina do empregador, principalmente quando estamos perante, como a própria al. o refere, uma alteração substancial e duradoura das condições de trabalho.

Será, por exemplo, o caso da alteração do local de trabalho nos termos do art. 194.º, do horário de trabalho, como prevê o art. 217.º, ou das funções desempenhadas pelo trabalhador.

Note-se que no caso de mudança de local de trabalho existe uma previsão legal concreta, o art. 194.º. Nos restantes casos, a resolução do contrato não depende só da situação factual – alteração de horário, transmissão de empresa –, mas também da verificação do pressuposto específico de alteração substancial e duradoura das condições de trabalho¹⁶⁹.

Com efeito, exige-se, não só que se trate de uma modificação meramente passageira das condições de trabalho, mas também que essa modificação seja substancial¹⁷⁰. Por exemplo, modificações de pequena relevância, como uma alteração insignificante do horário não devem ser consideradas como fundamento de resolução¹⁷¹.

¹⁶⁴ ROMANO MARTINEZ, “Apontamentos sobre o Regime da Cessação do Contrato”, p. 159.

¹⁶⁵ MONTEIRO FERNANDES, “Direito do Trabalho”, p. 577 (nota 1), referindo ainda que a necessidade de cumprimento de obrigações legais é atendida como justificação válida de faltas ao trabalho, e referindo que a lei oferece ao trabalhador, colocado perante a referida necessidade, uma opção livre entre permanecer vinculado, embora em regime de suspensão, ou fazer cessar o contrato imediatamente.

¹⁶⁶ VAZ MARECOS, “Código do Trabalho”, p. 930.

¹⁶⁷ Como refere FURTADO MARTINS, “Cessação do Contrato”, p. 541.

¹⁶⁸ Cfr. NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, pp. 242.

¹⁶⁹ ROMANO MARTINEZ, “Apontamentos sobre o Regime da Cessação do Contrato”, p. 159.

¹⁷⁰ Cfr. VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1054, referindo que na jurisprudência espanhola já se decidiu que uma modificação é substancial quando transforma os aspetos fundamentais da relação laboral, afetando condições consideradas essenciais pelo legislador.

¹⁷¹ Como refere FURTADO MARTINS, “Cessação do Contrato”, p. 541, dando o exemplo de um trabalhador cujo horário de trabalho, das 9.00 horas às 18.00 horas, se modificou apenas antecipando-se 30 minutos no início e no fim da jornada. Acrescentando que, se a modificação implicar a mudança dos dias de descanso semanal, tal já poderá, pelo contrário, ser qualificável como justa causa, dadas as implicações mais profundas que, em regra, essa alteração terá na vida pessoal e familiar do trabalhador.

Importa realçar que a modificação aparece como o resultado de um comportamento do empregador que, apesar de causar repercussões significativas na esfera do trabalhador, é lícito¹⁷².

Importa ainda considerar como deve ser aferido o carácter substancial da alteração. Alguns autores consideram que tal deve ser feito considerando a existência de prejuízos para o trabalhador. Por outro passo, VIEIRA GOMES¹⁷³ defende que deve ter-se em conta as repercussões da alteração na vida social e profissional do trabalhador. Assim, este autor refere a doutrina espanhola, acrescentando que a mesma já considerou substanciais as mudanças que impedem o trabalhador de cumprir as suas obrigações familiares, que o impossibilitam de manter uma situação lícita de pluriemprego e que lhe retiram ou perturbam grande parte do seu tempo de descanso.

As deslocações em serviço, por não se traduzirem numa modificação duradoura¹⁷⁴, assim como o exercício do *ius variandi* dentro dos limites legais, por não significar, por definição, uma modificação substancial da posição do trabalhador¹⁷⁵, não se traduzem, em regra, numa justa causa de resolução pelo trabalhador.

Note-se que para existir uma justa causa de resolução do contrato é necessário que não tenha havido acordo entre o empregador e o trabalhador e que, portanto, as modificações tenham sido impostas pelo primeiro ao segundo, no exercício legítimo de poderes. A este propósito, coloca-se a questão de saber se na situação em que o trabalhador acatou uma modificação, traduzindo apenas uma atitude de mera tolerância ou resignação, estamos perante uma aceitação tácita por parte deste, com os consequentes resultados que daí decorrerão. A nossa ver, a resposta será negativa, até porque, por vezes, só após a aceitação está o trabalhador em condições de avaliar o carácter substancial da alteração.

3. Falta não culposa do pagamento pontual da retribuição

A resolução com base na falta não culposa do pagamento pontual da retribuição, prevista na al. c) do n.º 3 do art. 394.º, terá menor interesse para o trabalhador, uma vez que, tal como sucede nas causas objetivas de resolução, não existe aqui para o trabalhador

¹⁷² VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1054.

¹⁷³ “Direito do Trabalho”, p. 1054.

¹⁷⁴ Como refere FURTADO MARTINS, “Cessação do Contrato”, p. 541.

¹⁷⁵ VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1054.

direito a ser indenizado. No entanto, trata-se de um esquema destinado a compensar a impossibilidade prática em que, em geral, o trabalhador se encontra ao pretender invocar a exceção de não cumprimento do contrato^{176 177}.

Como vimos, para estarmos perante a aplicação desta al. é necessário, para além de não estarmos perante um dos casos previstos no n.º 5 do art. 934.º, que o empregador afaste a presunção de culpa que decorre do art. 799.º do CC.

Por exemplo, o empregador que falte ao pagamento pontual da retribuição pelo período de 30 dias terá de afastar a presunção de culpa prevista no art. 799.º do CC para que se lhe aplique esta al. e, logo, para que estejamos perante uma justa causa de resolução objetiva. Pelo contrário, se não conseguir afastar a presunção de culpa, ser-lhe-á aplicável a al. a), do n.º 2 do art. 394.º e não a al. ora em análise, pois esta só se aplica quando inexista culpa do empregador que, como vimos, se presume. Todavia, bastará o empregador declarar por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta até ao termo do prazo de 60 dias para que não lhe seja aplicável a presente al., mas sim o n.º 5 e, conseqüente, a al. a) do n.º 2 do art. 394.º.

Por fim, para ROMANO MARTINEZ¹⁷⁸, o princípio geral da boa fé impõe que nesta hipótese o montante em dívida seja relevante, pois, por exemplo, se o empregador não tiver pago um subsídio por via de uma deficiente programação informática, não será lícito que o trabalhador possa resolver o contrato.

¹⁷⁶ Neste sentido, MENEZES CORDEIRO, “Manual de Direito”, p. 855.

¹⁷⁷ Referindo que a *exceptio* civilística confere poucas garantias à pessoa na sua qualidade de trabalhador, NASCIMENTO, “Da Cessação do contrato de trabalho”, p. 244.

¹⁷⁸ “Apontamentos sobre o Regime da Cessação do Contrato”, pp. 159-160.

CAPÍTULO III

APRECIÇÃO DA JUSTA CAUSA

1. Conceito de justa causa

O conceito de *justa causa* é indeterminado e utilizado frequentemente pela lei, em especial como fundamento da resolução de um contrato ou da cessação de uma função¹⁷⁹. Assim, quando nos termos da lei ou de convenção, um contrato possa ser resolvido por justa causa, tal significa que pode ser resolvido por qualquer facto suscetível de pôr em risco a continuação da relação contratual ou a obtenção do fim contratual, tanto podendo consistir numa conduta da contraparte como num facto alheio às partes¹⁸⁰.

O conceito de *justa causa*¹⁸¹ de resolução por iniciativa do trabalhador é, igualmente, indeterminado. A este propósito, note-se que o n.º 1 do art. 394.º não define o que deve entender-se como justa causa para efeito de resolução do contrato. Todavia, como vimos, a *justa causa* pode resultar, tanto de uma conduta do empregador, como de um facto alheio às partes, exigindo-se uma apreciação valorativa no caso concreto¹⁸². Deste modo, poderá ser justa causa qualquer circunstância, facto ou situação que, tanto represente uma violação dos deveres contratuais, como se ligue à vida de uma das partes, em face da qual, de acordo com a boa fé, não seja exigível a manutenção da relação contratual, tornando-se a mesma insuportável^{183 184 185}.

Por fim, acrescente-se, relativamente ao conceito de justa causa subjetiva, que o comportamento culposos do empregador tem de ser grave nas suas consequências, devendo do mesmo resultar efeitos que comprometam a viabilidade futura da relação laboral¹⁸⁶.

2. Equiparação com a justa causa de despedimento

¹⁷⁹ ANA PRATA, “Dicionário Jurídico”, p. 820.

¹⁸⁰ PRATA, “Dicionário Jurídico”, p. 820.

¹⁸¹ Sobre a evolução do conceito de justa causa no direito português, NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, pp. 54 e ss.

¹⁸² JOÃO BAPTISTA MACHADO, “Obra Dispersa”, p. 143.

¹⁸³ BAPTISTA MACHADO, “Obra Dispersa”, p. 144.

¹⁸⁴ Referindo que a justa causa consiste em factos ou circunstâncias que impossibilitam a subsistência da relação de trabalho, justificando assim a sua cessação, TIMBANE, “A Rescisão Unilateral do Contrato de Trabalho”, p. 155.

¹⁸⁵ Referindo que, relativamente à impossibilidade de subsistência das relações de trabalho, “não se trata, contudo, apenas de impossibilidade material de continuar o contrato, mas também de impossibilidade moral, pois os factos podem produzir num dos contraentes um estado de espírito que torne impossível aquela subsistência”, RAÚL VENTURA, Extinção das Relações Jurídicas de Trabalho, pp. 305-306.

¹⁸⁶ Cfr. JOSÉ JOÃO ABRANTES, O Direito do Trabalho e a Constituição, p. 125.

Para determinar se estamos perante *justa causa*, subjetiva ou objetiva, suscetível de permitir a resolução do contrato pelo trabalhador, não é suficiente estarmos perante uma das als. do n.º 2 ou do n.º 3.º do art. 394.º, respetivamente. Ou seja, não basta que estejamos perante um comportamento ou situação suscetível de se enquadrar como justa causa. É necessário, ainda, que seja feita uma apreciação no sentido de determinar se o mesmo consiste num comportamento ou situação que legitima a cessação imediata do contrato.

O n.º 4 do art. 394.º indica como deve ser apreciada a justa causa, remetendo, “com as necessárias adaptações”, para o art. 351.º, n.º 3, relativo à apreciação da justa causa de despedimento por facto imputável ao trabalhador. Segundo este art., “na apreciação da justa causa deve atender-se no quadro de gestão da empresa, 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 no caso sejam relevantes”.

Como se observa, este art. adapta o regime da resolução do contrato por iniciativa do trabalhador ao regime do despedimento por iniciativa do empregador. Assim, deve atender-se ao “grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao carácter da relação entre as partes e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes”.

Coloca-se a questão de saber em que termos deve ser feita esta adaptação e se a mesma se afigura adequada.

Para ROMANO MARTINEZ¹⁸⁷, a justa causa a que alude o art. 394.º, n.º 1, deve ser entendida nos termos da idêntica locução constante do art. 351.º, n.º 1, uma vez que, como vimos, a justa causa imputável ao empregador deve ser apreciada nos moldes estabelecidos para o despedimento por facto imputável ao trabalhador, devendo, assim, entender-se que o art. 394.º, n.º 4 remete, não só para o n.º 3, mas também para o n.º 1 do art. 351.º, segundo o qual “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”.

No mesmo sentido, RICARDO NASCIMENTO¹⁸⁸, referindo que na resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador tem inteira aplicação o conceito de justa causa formulado pelo n.º 1 do art. 351.º, sendo que a justa causa subjetiva deverá tratar-

¹⁸⁷ “Direito do Trabalho”, p. 1037.

¹⁸⁸ “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, pp. 169-170.

se de um comportamento culposo da entidade empregadora que, pela sua gravidade e consequências, torne prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Em sentido diverso, PALMA RAMALHO¹⁸⁹ argumenta que a justa causa tem, no contexto do despedimento disciplinar, uma função diversa da assumida na cessação do contrato por iniciativa do trabalhador. De facto, os princípios gerais subjacentes a uma e outra modalidade de cessação são opostos, uma vez que no despedimento disciplinar a estabilidade de emprego e a proibição de despedimentos arbitrários assumem-se como os princípios subjacentes, ao passo que os princípios subjacentes à resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador são o da liberdade de trabalho e o da liberdade pessoal do trabalhador.

Para VIEIRA GOMES, a similitude entre a justa causa de despedimento disciplinar e a justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador fundada num comportamento culposo do empregador não deve levar à afirmação de que os conceitos são absolutamente idênticos, pois não o são¹⁹⁰. No mesmo sentido, MENEZES CORDEIRO¹⁹¹ defende que a justa causa a invocar pelo trabalhador é mais ampla do que a invocável pelo empregador.

De facto, note-se que enquanto que o despedimento constitui a última das várias sanções disciplinares ao dispor do empregador, a resolução do contrato de trabalho é o único meio de autotutela que o trabalhador possui, devendo tal ser tido em conta na aferição da justa causa¹⁹². No mesmo sentido, ALBINO MENDES BAPTISTA¹⁹³ defende que, uma vez que o trabalhador não dispõe de meios de reação alternativos à resolução, porquanto ou executa o contrato ou resolve, o rigor com que se aprecia a justa causa invocada pelo empregador não pode ser o mesmo com que se aprecia a justa causa invocada pelo trabalhador.

Note-se que o empregador, ao aferir da justeza e da oportunidade de um despedimento, tem em conta não apenas fatores individuais mas também as

¹⁸⁹ “Tratado de Direito do Trabalho”, p. 930.

¹⁹⁰ Da Rescisão do Contrato de Trabalho, p. 148, referindo, ainda, o argumento de que o despedimento disciplinar é a última das sanções disciplinares do empregador, só devendo lançar mão da mesma quando não for exigível a aplicação de uma outra.

¹⁹¹ “Manual de Direito”, p. 854.

¹⁹² Cfr. LEAL AMADO, “Contrato”, p. 392, acrescentando que “a evolução do nosso direito laboral é testemunha da superação histórica de qualquer tipo de conceção bilateral e recíproca de justa causa, de acordo com a qual esta seria configurada como uma categoria genérica, aplicável, nos mesmos termos, para trabalhador e empregador”.

¹⁹³ Notas sobre a cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador no novo código do trabalho, p. 548.

consequências do comportamento do trabalhador na organização em que está inserido, designadamente se perturba a paz da empresa, assim como tem em conta considerações de igualdade ou proporcionalidade de tratamento, pelo que o poder disciplinar do empregador não visa apenas a defesa dos seus interesses subjetivos, mas também os interesses da sua atividade económica¹⁹⁴.

Pelo contrário, na situação simétrica, de incumprimento por parte do empregador, não resulta necessariamente que na valoração da violação dos direitos da outra parte se deva utilizar a mesma medida de gravidade para apurar a inexigibilidade da relação. De facto, o “quadro de gestão da empresa” enquanto critério de valoração da justa causa parece-nos pouco adequado para a resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador¹⁹⁵.

Para JOSÉ EUSÉBIO ALMEIDA¹⁹⁶, apreciar a justa causa de resolução como uma justa causa semelhante à que permite o despedimento é excessivo, dado que tal acarreta prejuízos dogmáticos e aplicativos para a cessação por iniciativa do trabalhador, mesmo quando o mesmo se sustenta na imposição legal que obriga à apreciação da justa causa nos termos do art. 351.º, n.º 3, acrescentando que este art. refere como se procede à apreciação, mas não esclarece o objeto dessa apreciação. Para este autor, mesmo com as ferramentas do n.º 3 do art. 351.º adaptadas, não deve ser indagado da existência de um comportamento culposos, grave e com consequências que tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Deve, ao invés, ser considerado um conceito de inexigibilidade, mas não tanto de gravidade e culpa, sem prejuízo de estes poderem estar ínsitos no primeiro ou serem, principalmente a culpa, expressamente exigidos nos exemplos típicos. Para além disto, ainda para este autor, justificava-se a existência de uma cláusula geral de justa causa, mormente porque não faz sentido a remissão para a cláusula expressa do art. 351.º, n.º 1.

Também para VIEIRA GOMES¹⁹⁷ não se deve considerar aplicável o art. 351.º, n.º 1, uma vez que os conceitos de justa causa dos dois modos de cessação do contrato de trabalho não são simétricos, dado que, como já referido, o empregador dispõe de outras sanções disciplinares, ao contrário do trabalhador que apenas pode, quando muito, advertir o empregador para que este deixe de violar os seus direitos, concluindo que o

¹⁹⁴ Cfr. NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, pp. 180-181.

¹⁹⁵ No mesmo sentido, NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 181, referindo que este critério é inadapável à situação em que é o trabalhador a resolver o contrato.

¹⁹⁶ “A cessação”, pp. 557-558.

¹⁹⁷ “Direito do Trabalho”, p. 1044.

limiar da gravidade do incumprimento do empregador se deve considerar abaixo do limiar do incumprimento do trabalhador que justifica o despedimento.

No mesmo sentido, AMARO JORGE¹⁹⁸, referindo que, uma vez que o legislador não remeteu para o art. 351.º, n.º 1, o mesmo não se deve considerar aplicável à resolução por iniciativa do trabalhador, ainda que com as necessárias adaptações. Assim, segundo este autor, o n.º 3 deste art., quando desacompanhado do n.º 1, torna-se mais lato e menos exigente, permitindo, conseqüentemente, uma maior liberdade na apreciação das circunstâncias do caso. Não se deve, neste sentido, considerar que apenas estamos perante justa causa se estivermos perante um comportamento culposo do empregador que, pela sua gravidade e conseqüências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, referindo este autor que tal até pode suceder, mas apenas como exigência máxima. Assim, o conceito pode ficar preenchido com exigências menores, devendo ser considerados os critérios do n.º 3 do art. 351.º.

Cabe tomar posição. O n.º 4 do art. 394.º remete, de facto, para os critérios de apreciação aplicáveis à justa causa de despedimento. Todavia, tal não deve servir como mote para se considerar que a aferição da justa causa de resolução e da justa causa de despedimento se processam de forma idêntica, pelo que concordamos com os autores que defendem a inadequação da equiparação, sem mais, de ambos os regimes. De facto, esta norma, através da expressão “com as necessárias adaptações”, não remete tão só para o regime do despedimento.

Ora, tal expressão confere uma margem de liberdade ao intérprete aplicador que não pode ser ignorada. Desde já porque estas duas modalidades de cessação do contrato de trabalho ora em análise são substancialmente diferentes. Como vimos, o empregador dispõe de outros instrumentos para o exercício disciplinar, ao contrário do trabalhador que, ou tolera a situação ou o comportamento do empregador, ou apenas tem à sua disposição a resolução do contrato que, por vezes, pode ser uma decisão difícil, ou mesmo de última instância. Para além disto, a função da justa causa na resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador é diversa da função da justa causa de despedimento. De facto, a justa causa na resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, ao contrário da justa causa de despedimento, não assume a função de validar a extinção do contrato, mas apenas de obstar a que o trabalhador tenha de dar cumprimento ao prazo

¹⁹⁸ “Cessação do Contrato de Trabalho”, pp. 476-477.

de aviso prévio e, ainda, nas situações de justa causa subjetiva, de investir o trabalhador no direito a ser indenizado.

Por estes motivos, reiteramos que estas duas figuras são substancialmente diversas e, como tal, não devem ser equiparadas sem mais. Assim, não configuramos que o prescrito no n.º 1 do art. 351.º deva integrar o regime da resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, devendo notar-se que, a ser assim, apenas o poderia ser relativamente à justa causa subjetiva, única que pressupõe um comportamento culposo do empregador. Deste modo, mesmo que se considerasse esta norma aplicável ao regime da resolução pelo trabalhador, sempre faltaria a noção de justa causa objetiva.

Se inexistisse norma que defina a noção de justa causa de resolução, quer objetiva, quer subjetiva, tal também não se afigura necessário porquanto causticamente será possível aferir através dos critérios ao caso aplicáveis, como o grau de lesão dos interesses do trabalhador, o caráter da relação entre as partes e as demais circunstâncias, se estamos perante causa que justifique a insubsistência da relação de trabalho por parte do trabalhador.

Assim, podemos concluir que não deverá ser transposta para a resolução pelo trabalhador, ainda que adaptada, a noção de justa causa de despedimento, mas apenas os respetivos vetores de apreciação que, desacompanhados da respetiva noção, se revelam mais amplos e abrangentes. Estes vetores mostram-se igualmente adequados, tanto para a justa causa subjetiva, como para a justa causa objetiva, tendo ambas como denominador comum a inexigibilidade da subsistência da relação de trabalho à luz do princípio da boa fé¹⁹⁹.

Relativamente à jurisprudência, tanto nacional como estrangeira, cabe referir que esta sublinha um duplo condicionamento a que a resolução está sujeita, sendo necessário que se produza uma modificação substancial das condições de trabalho, assim como que essa modificação produza prejuízo na formação profissional ou na dignidade do trabalhador²⁰⁰.

No que diz respeito à justa causa subjetiva, na nossa jurisprudência²⁰¹ tem sido considerada a necessidade da presença de três requisitos: *i*) um objetivo, que se traduz no comportamento violador dos direitos ou garantias do trabalhador; *ii*) um subjetivo, que

¹⁹⁹ Cfr. NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 172.

²⁰⁰ “NASCIMENTO, Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 172.

²⁰¹ Sem pretender ser exaustiva, cfr., entre outros, Ac. do STJ de 11/05/2011; Ac. do TRP de 24/05/2016; Ac. do STJ de 02/10/2009; Ac. TRL de 28/05/2008; Ac. do TRE de 21/06/2011; Ac. do STJ de 28/01/2016.

consiste na atribuição desse comportamento ao empregador a título de culpa, que, como vimos, se presume, dada a aplicação do art. 799.º do CC; *iii*) um requisito que relaciona o comportamento do empregador com o vínculo laboral, ou seja, que se traduz na necessidade do comportamento tornar imediata e praticamente impossível para o trabalhador a subsistência do vínculo laboral²⁰².

A nosso ver, este último requisito decorre da exigência legal, prevista no n.º 1 do art. 395.º, de que a resolução seja promovida num curto lapso de tempo – 30 dias – sobre o conhecimento dos factos que a justificam e, como vimos, não deve ser apreciado em moldes tão estritos e exigentes como no caso da justa causa disciplinar²⁰³.

3. Abuso do direito pelo trabalhador

Tal como vimos, a liberdade de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador apresenta-se como uma liberdade irrenunciável²⁰⁴. Não obstante, tal não significa que não possa sofrer compressões, nomeadamente no que diz respeito aos limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social e económico, tal como prevê o art. 334.º do CC²⁰⁵.

Relativamente à boa fé, o CC consagra no seu art. 762.º, n.º 2 o princípio da boa fé no cumprimento das obrigações. Também o CT estabelece, no seu art. 102.º, que quem negocia com outrem um contrato de trabalho deve, tanto nos preliminares como na sua formação, proceder segundo as regras da boa fé, dispondo ainda o art. 126.º, n.º 1 que ambas as partes, no cumprimento das respetivas obrigações e no exercício dos respetivos direitos, devem proceder de boa fé²⁰⁶.

Assim, pressupõe-se um certo carácter fiduciário da relação laboral, enquanto confiança mútua entre as partes, funcionando os deveres de lealdade, fidelidade e de

²⁰² PALMA RAMALHO, “Tratado de Direito do Trabalho”, p. 932.

²⁰³ Neste sentido, PALMA RAMALHO, “Tratado de Direito do Trabalho”, p. 932.

²⁰⁴ NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 163.

²⁰⁵ Cfr. NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, pp. 163-164, referindo, ainda, outras compressões a que este direito se encontra sujeito, como as cláusulas de não concorrência, previstas no art. 136.º e as cláusulas de permanência, reguladas no art. 137.º, quando haja um investimento avultado na formação profissional do trabalhador, bem como em algumas relações especiais em que a personalidade e as condições profissionais do trabalhador desempenham um papel decisivo, dando o exemplo dos desportistas profissionais cujo fim prematuro da relação profissional consiste, pela sua própria natureza, num incumprimento contratual por poder ser particularmente danoso para o empregador.

²⁰⁶ Sobre o dever de atuar segundo a boa fé, cfr. ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, “Da Boa Fé no Direito Civil”, pp. 632 e ss.

diligência como vinculações acessórias, ditadas pela boa fé²⁰⁷. Neste sentido, a boa fé deve estar presente em todos os momentos da relação laboral enquanto norma de conduta, desde a celebração do contrato até à sua cessação e, por vezes, até após esta²⁰⁸.

Quando não respeita os ditames da boa fé, o exercício do direito de resolução pode ser abusivo²⁰⁹ devendo, a este propósito, considerar-se a tutela da confiança que tem a sua concretização máxima na figura do *venire contra factum proprium*²¹⁰, que se traduz no exercício de uma posição jurídica que contradiz o comportamento assumido anteriormente pelo exercente, devendo, nestes casos, considerar-se o comportamento que tenha imprimido confiança aos sujeitos envolvidos²¹¹. Importa referir os respetivos pressupostos que são: a) situação de confiança, justificada pela boa fé, levando a pessoa a acreditar no *factum proprium* determinante de aquisição de posição jurídica; b) investimento nessa confiança, desenvolvendo atividade na crença do *factum proprium*, que se vê destruída pelo *venire*, com o correspondente injusto regresso à situação anterior; c) imputação da situação criada à outra parte, por ter contribuído culposamente para a inobservância de forma prescrita pela lei ou ter-se assistido à execução do contrato através de situações que pacificamente se arrastaram no tempo²¹².

No que diz respeito à falta culposa de pagamento pontual da retribuição, poderá ter-se por abusiva a resolução do contrato por um trabalhador baseada num atraso breve e esporádico quando tal não lhe causou qualquer prejuízo, ou causou um prejuízo irrelevante, e a resolução imediata é suscetível de provocar um prejuízo sério ao empregador, pelo que, um único atraso, principalmente quando não se fique a dever a culpa do empregador, pode não ser suficiente para quebrar a relação de confiança entre as partes e, logo, para tornar inexigível a relação laboral^{213 214}.

²⁰⁷ NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 68, acrescentando que “o dever de diligência deve ser analisado pelo critério do trabalhador normal colocado na situação daquele cuja diligência se pretende aferir, ou seja, tendo em atenção a natureza das funções e o contexto técnico-produtivo”.

²⁰⁸ Como refere NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 72, referindo, a este propósito, as cláusulas de não concorrência previstas no art. 136.º.

²⁰⁹ Sobre o abuso do direito, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, “Tratado de Direito Civil, V”, pp. 239 e ss.; “Da Boa Fé”, pp. 661 e ss.

²¹⁰ Cfr. MENEZES CORDEIRO, “Tratado de Direito Civil, V”, pp. 275 e ss.; “Da Boa Fé”, pp. 742 e ss.; PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, “Teoria Geral do Direito Civil”, pp. 238 e ss.

²¹¹ PAULA QUINTAS, HÉLDER QUINTAS, “Código do Trabalho Anotado”, p. 1272.

²¹² PAULA QUINTAS, HÉLDER QUINTAS, “Código do Trabalho Anotado”, p. 1273.

²¹³ Neste sentido, VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1049.

²¹⁴ Também neste sentido, FURTADO MARTINS, “Cessação do Contrato”, p. 537, referindo que não basta o mero atraso no pagamento de qualquer contribuição retributiva para concluir pela existência de justa causa.

A este propósito, suscita-se a questão de saber se o trabalhador terá, em respeito pela boa fé, de avisar o empregador do incumprimento antes de proceder à resolução do contrato, ou seja, se constituirá abuso do direito por parte do trabalhador a resolução do contrato sem avisar o empregador do seu incumprimento. Esta questão assume especial importância se o incumprimento se verificou durante anos sem que o trabalhador alguma vez a ele tenha feito referência.

O STJ já se pronunciou positivamente²¹⁵. Todavia, pode-se invocar que o empregador saberá, por certo, que não se encontra a cumprir a obrigação de retribuição, sendo, nestes casos, o aviso desnecessário, assim como se deverá ter em conta que por o trabalhador se encontrar em silêncio, tal não significa que concorda com o incumprimento, mas que apenas o suporta ou tolera^{216 217}. Porém, nesta situação, é possível que a resolução se traduza numa surpresa para o empregador e que seja, por isso mesmo, abusiva²¹⁸.

A este propósito, o TRP²¹⁹ já considerou não existir abuso do direito quando o trabalhador tolera o incumprimento do empregador devido à subordinação jurídica e a consequente maior fragilidade face à sua dependência perante o empregador, bem como a necessidade de garantir o emprego que, não raras vezes e contra sua vontade, o levam a tolerar a violação, por parte do empregador, dos seus direitos e/ou garantias laborais, uma vez que os factos que a integram, tendo-se embora prolongado no tempo, se mantêm à data da resolução do contrato.

Diversamente, o TRL²²⁰ já considerou abusivo, por exceder manifestamente os limites impostos pela boa fé, invocar a falta de pagamento de férias, subsídio de férias e de Natal para resolver o contrato, ao fim de vários anos de execução do mesmo sem que algumas vez as mesmas prestações tivessem sido prestadas ou reclamadas.

A nosso ver, a apreciação da necessidade do trabalhador avisar o empregador do incumprimento antes de resolver o contrato irá depender do caso concreto, tendo em conta

²¹⁵ Ac. de 20/02/1991, que concluiu que o trabalhador se encontrava obrigado, pelos deveres acessórios de esclarecimento e de lealdade, a avisar o empregador que este cumpria mal as prestações a que se obrigou.

²¹⁶ VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1052.

²¹⁷ Referindo a possibilidade de existir, em alguns casos, temor reverencial face à entidade patronal, criando-se no trabalhador um receio que, se apontar a falta de pagamento possam surgir conflitos, NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 196.

²¹⁸ Referindo que poderá consubstanciar uma situação de venire contra factum proprium, VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1052.

²¹⁹ Ac. de 07/05/2012.

²²⁰ Ac. do TRL de 25/01/2012.

critérios como a duração do incumprimento por parte do empregador²²¹ e a relação entre trabalhador e empregador, parecendo-nos que a regra será que não se constitui necessário que o trabalhador faça esse aviso para se considerar completa uma situação de justa causa, até porque tal pressuposto não decorre diretamente de nenhum preceito legal específico mas, como referido, dos ditames da boa fé, que devem ser apreciados e interpretados casuisticamente.

Pode acontecer que o empregador promova o despedimento por facto imputável ao trabalhador, desencadeando o respetivo procedimento, no decurso do qual o trabalhador acaba por resolver o contrato por justa causa, com base num incumprimento do empregador²²². Em termos jurisprudenciais²²³, considerou-se que não age com abuso do direito o trabalhador que resolve o contrato de trabalho com base em salários em atraso depois de saber que há um processo disciplinar contra si instaurado, uma vez que inexistente qualquer norma que proíba a resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador no decurso de processo disciplinar, determinando a extinção do contrato de trabalho e a sucessiva extinção dos direitos e deveres que têm a sua vigência como pressuposto, extinguindo-se, de igual modo, o poder disciplinar patronal.

Relativamente às consequências para o trabalhador do abuso do direito²²⁴ de resolução do contrato de trabalho, estas não devem ser equiparadas à pura falta do direito, mas sim consistir no reconhecimento do dever de o titular do direito abusivamente exercido, ou seja, o trabalhador, indemnizar o empregador pelos danos sofridos²²⁵. Esta indemnização deve ser idêntica à que lhe caberia nas situações de inexistência de justa causa ou de falta de aviso prévio na denúncia, devendo, ainda, ser afastado o recebimento da indemnização que o trabalhador pretendia receber pela invocação da justa causa, bem como de outras prestações de cariz compensatório que se fundem na alegada situação de justa causa²²⁶.

²²¹ Uma vez que admitimos que se exija uma interpelação pelo trabalhador nos casos em que medeia muito tempo entre o incumprimento do empregador e a resolução, podendo, nestes casos, a resolução constituir uma surpresa para o empregador, que confiou num comportamento passivo ou silencioso do trabalhador, tal como refere, NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 197.

²²² FURTADO MARTINS, “Cessação do Contrato”, p. 524.

²²³ Ac. do TRC de 11/11/2005.

²²⁴ Sobre as consequências do ato abusivo, FERNANDO AUGUSTO CUNHA DE SÁ, “Abuso do Direito”, pp. 625 e ss.

²²⁵ FURTADO MARTINS, “Cessação do Contrato”, p. 524.

²²⁶ No mesmo sentido, FURTADO MARTINS, “Cessação do Contrato”, p. 525, admitindo, no entanto, que o ponto carece de mais aprofundada investigação.

CAPÍTULO IV

PROCEDIMENTO

De modo a dar início ao procedimento para a resolução do contrato, o trabalhador deve comunicar a resolução ao empregador por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos, tal como consta do n.º 1 do art. 395.º.

A declaração resolutória deve ser livre, adequadamente formada e vinculada²²⁷, consistindo numa declaração recetícia, só produzindo efeitos a partir do momento em que possa ser conhecida pelo empregador²²⁸, sendo a mesma também eficaz se só por sua culpa não foi oportunamente recebida, como consta do art. 224.º, n.º 1 e n.º 2 do CC, respetivamente.

Para DIOGO VAZ MARECOS²²⁹, nada obsta a que a forma escrita desta declaração seja satisfeita através de documento eletrónico, ou seja, que a declaração escrita seja enviada pelo trabalhador através de correio eletrónico para o endereço eletrónico do empregador. A nosso ver, apesar de tal solução fazer sentido, uma vez que atualmente as comunicações eletrónicas acabam por substituir, cada vez mais, o suporte em papel, e uma vez que se traduzem à mesma num suporte duradouro que, por vezes, até se poderá demonstrar mais seguro, porque não perecível, também é verdade que tal poderá levantar questões quanto ao facto de, como vimos, se tratar de uma declaração recetícia que carece de ser comunicada ao empregador e que só produz efeitos a partir do momento em que é por ele reconhecida. Ora, através do envio de um e-mail não é possível saber quando foi a comunicação recebida, tal como sucede com a entrega pessoal da comunicação ou com o seu envio através de carta registada com aviso de receção. Assim, parece-nos de admitir uma solução intermédia em que esta comunicação opera via correio digital e em que, simultaneamente, é possível saber a partir de que momento foi pelo empregador conhecida, como sucede se o e-mail tiver sido enviado pelo trabalhador ao empregador com solicitação de confirmação de leitura.

²²⁷ Por pressupor a verificação de um facto superveniente que frustra as legítimas expectativas da parte que o invoca para fundamentar a cessação do contrato, como refere NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 162 e pp. 247-248, acrescentando, a propósito das consequências da vontade rescisória ter sido invalidamente formada por motivo intencionalmente forjado pelo empregador, que a mesma deve equivaler a um despedimento ilícito.

²²⁸ PALMA RAMALHO, “Tratado de Direito do Trabalho”, p. 939.

²²⁹ “Código do Trabalho”, p. 933.

Para FURTADO MARTINS²³⁰, a exigência de forma escrita só vale para a fundamentação da resolução mas não para a declaração extintiva emitida pelo trabalhador, sendo que esta declaração, mesmo que não formulada por escrito, é suficiente para produzir o efeito pretendido da cessação do contrato.

No que diz respeito ao conteúdo da comunicação do trabalhador, mais concretamente da indicação sucinta dos factos que a justificam, ou seja, que sustentam a existência de justa causa de resolução, não basta o trabalhador reproduzir o conteúdo normativo do n.º 2 ou do n.º 3 do art. 394.º, utilizar uma fórmula genérica, ou meramente invocar as conclusões que extrai dos factos²³¹, devendo, ao invés, indicar concretamente, de modo sucinto, delimitando espaço-temporalmente²³², os factos e as circunstâncias que a integram. Isto porque o uso de fórmulas genéricas pode abarcar uma diversidade de situações de facto, tornando-as aptas a impedir uma eventual apreciação jurisdicional, dado que na ação em que for apreciada a licitude da resolução apenas são atendíveis os factos constantes da comunicação, tal como prevê o n.º 3 do art. 398.^{o233}

Todavia, não se exige uma “descrição circunstanciada dos factos”, tal como na nota de culpa, dado que nesta última a descrição factual se insere num procedimento de despedimento, sendo essencial para a defesa do trabalhador, uma vez que as suas possibilidades de defesa dependem do conhecimento dos factos de que é acusado²³⁴. De modo diverso, exige-se uma “indicação sucinta dos factos”, existindo uma menor exigência formal, pois trata-se apenas de anunciar à contraparte o fundamento de uma resolução imediata, em termos tais que permitam, se o empregador assim o entender, a apreciação judicial da justa causa alegada^{235 236}.

Relativamente ao prazo de 30 dias para o trabalhador resolver o contrato, desde o conhecimentos dos factos²³⁷, jurisprudencialmente tem-se insistido na necessidade da sua

²³⁰ “Cessação do Contrato”, p. 527.

²³¹ Cfr. Ac. do TRP de 18/06/2012, referindo que o trabalhador tem de invocar factos concretos, não podendo limitar-se a invocar as conclusões que extrai dos factos, relegando a alegação destes para a petição inicial de ação que venha a intentar contra o empregador para efetivação dos direitos resultantes da resolução com justa causa.

²³² NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 246.

²³³ VAZ MARECOS, “Código do Trabalho”, p. 932; BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, O Exercício da Rescisão por Justa Causa, pp. 38 e ss.

²³⁴ Cfr. NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 246.

²³⁵ Neste sentido, cfr. Ac. do TRP de 09/03/2015 e Ac. do TRE de 01/02/2011, concluindo que é necessário que o trabalhador faça prova dos factos constitutivos do direito alegado, nomeadamente dos concretos salários que não foram pagos.

²³⁶ Cfr. FURTADO MARTINS, “Cessação do Contrato”, pp. 532-533; VAZ MARECOS, “Código do Trabalho”, p. 932.

²³⁷ O prazo inicia a sua contagem a partir do conhecimento dos factos pela resolução ser uma forma extintiva causal, tratando-se de uma manifestação do princípio da atualidade da justa causa, que traduz a regra de

observância como condição de licitude da resolução²³⁸, na irreversibilidade da sua preterição²³⁹, assim como na necessidade do empregador invocar o seu desrespeito, uma vez que este prazo, embora constitua um prazo de caducidade^{240 241 242}, não é de conhecimento oficioso, não operando *ope legis*, por não respeitar a matéria excluída da disponibilidade das partes, tal como prevê o art. 333.º, n.º 2, do CC²⁴³ que remete para a aplicação do art. 303.º do CC.

Para a situação de falta culposa de pagamento pontual da retribuição, prevista no n.º 5 do art. 394.º, o n.º 2 do art. 395.º especifica que o prazo para a resolução começa a contar a partir do termo do prazo de 60 dias ou da declaração do empregador, articulando-se, assim, o disposto no n.º 1 quanto ao prazo de 30 dias para resolver o contrato com o período de 60 dias previsto no n.º 5 do art. 394.º.

Criticando esta norma, JOÃO LEAL AMADO²⁴⁴ refere que, neste caso, lhe parece que o trabalhador terá de resolver o contrato algures entre o 61.º e o 90.º dia de mora patronal, sob pena de esta resolução caducar, acrescentando que esta solução lhe suscita bastantes dúvidas, dado que aqui o decurso do tempo não minora, antes tende a agravar a situação de carência do trabalhador. Todavia, salvo melhor opinião, esta crítica não procede porquanto se é verdade que o decurso do tempo agrava a situação do trabalhador, o mesmo poderá sempre invocar a resolução com justa causa subjetiva até mesmo no 1.º dia após o incumprimento do empregador, pois como vimos, opera aqui uma presunção de culpa para o empregador.

Relativamente à duração deste prazo, a mesma tem merecido críticas da nossa doutrina²⁴⁵, uma vez que se trata de um prazo mais curto do que aquele que o empregador dispõe para decidir da aplicação de uma sanção disciplinar, sendo este um prazo de 60

que a resolução se deve seguir imediatamente à verificação da situação de impossibilidade, em consonância com a finalidade do direito de resolução, que consiste no evitar de situações insustentáveis, como refere NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, pp. 249-250.

²³⁸ Ac. do TRL de 14/07/2011 e Ac. do TRE de 11/02/2016.

²³⁹ Ac. do TRC de 11/03/2010.

²⁴⁰ Sobre a caducidade, cfr. MENEZES CORDEIRO, “Tratado de Direito Civil, V”, pp. 207 e ss.; PAIS DE VASCONCELOS, “Teoria Geral”, pp. 638 e ss.

²⁴¹ Ac. do TRE de 11/02/2016.

²⁴² Criticando o facto de se tratar de um prazo de caducidade, por não admitir a sua suspensão ou interrupção, NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, pp. 251 e ss., defendendo que deveria tratar-se de um prazo prescricional, dando o exemplo de um trabalhador que é violentamente agredido pelo empregador e que entra em estado de coma só acordando ao 31.º dia e acrescentando que não faz qualquer sentido o trabalhador não poder resolver o contrato com justa causa nestes casos.

²⁴³ Ac. do TRP de 04/05/2009 e Ac. STJ de 21/03/2001.

²⁴⁴ “Contrato”, p. 394.

²⁴⁵ Cfr., entre outros, NASCIMENTO, “Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 248; VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, pp. 1055-1056; ALBINO MENDES BAPTISTA, A Cessação do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador no Código do Trabalho Revisto, pp. 469-470.

dias, como previsto no art. 329.º, n.º 2. Para RICARDO NASCIMENTO²⁴⁶, tal coloca o trabalhador em desvantagem, dado que o mesmo também deveria ter tempo para aferir da gravidade do incumprimento da entidade patronal, devendo, para este autor, de modo a se assegurar uma igualdade real e formal que assegure o equilíbrio entre as partes, o prazo para o trabalhador resolver o contrato ter sido estabelecido, igualmente, em 60 dias²⁴⁷.

Para além disto, suscitam-se algumas questões relativamente ao exato momento a partir do qual o prazo começa a correr, dada a multiplicidade e a heterogeneidade das condutas do empregador suscetíveis de integrarem justa causa de resolução. Assim, para as infrações de tipo instantâneo, como é o caso de uma ofensa à integridade física do trabalhador, este prazo deverá funcionar a partir do momento em que ocorre a justa causa, ao contrário do que sucede nos casos de violações contratuais continuadas, como por exemplo a falta de condições de segurança e saúde no trabalho ou a violação de garantias legais do trabalhador, em que a passagem do tempo só torna ainda mais grave o incumprimento contratual²⁴⁸.

Pelo que tem-se admitido, de forma pacífica, que no decurso deste prazo de 30 dias não se verifica a caducidade do direito do trabalhador em resolver o contrato com justa causa se os factos que a integram se mantêm à data da resolução do contrato, tendo-se embora prolongado no tempo²⁴⁹. Deste modo, no caso de incumprimento de obrigação retributiva, uma vez que se traduz numa situação de carácter continuado e de efeitos duradouros que se agrava com o decurso do tempo, o prazo de caducidade apenas se inicia a partir da data da cessação dessa situação, ou a partir do momento em que os seus efeitos assumem tal gravidade que a subsistência da relação laboral se torna impossível por a manutenção do contrato se tornar intolerável para o trabalhador^{250 251}. Assim, deve ser articulado este prazo de 30 dias com a própria noção de justa causa, iniciando-se o prazo não no momento da pura concretização dos factos, mas quando os mesmos assumem

²⁴⁶ “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 248.

²⁴⁷ No mesmo sentido, MENDES BAPTISTA, *A Cessação do Contrato*, pp. 469-470, defendendo que o prazo de 30 dias é exíguo e que existem razões válidas para a similitude entre o prazo conferido ao empregador de 60 dias e o prazo de resolução para o trabalhador.

²⁴⁸ LEAL AMADO, “Contrato”, pp. 393-394.

²⁴⁹ Ac. do TRP de 07/05/2012.

²⁵⁰ Ac. do TRL de 02/03/2011, Ac. TRC de 10/02/2001, e Ac. TRL de 22/06/2011.

²⁵¹ OANA VASCONCELOS, “Código do Trabalho Anotado”, p. 835.

gravidade capaz de tornar inexigível para o trabalhador a manutenção do contrato²⁵², só assim estando o trabalhador em condições de tomar uma decisão ponderada^{253 254}.

Coloca-se a questão de saber se o trabalhador poderá resolver o contrato invocando justa causa mas dando aviso prévio à entidade empregadora. Da parte do trabalhador, proceder desde modo pode fazer sentido como estratégia cautelar, prevenindo a eventualidade de a justa causa não se provar, evitando uma subsequente condenação a indemnizar o empregador²⁵⁵. O STJ²⁵⁶ já decidiu no sentido favorável, argumentando que a lei não exige que o trabalhador atribua efeitos imediatos à resolução, mas apenas que o pode fazer, pelo que o facto de o mesmo ter dado um aviso prévio de 60 dias não é suficiente, só por si, para se considerar que a resolução foi operada sem justa causa.

Se o fundamento da resolução pelo trabalhador se prender com a necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato, deve a comunicação do trabalhador ser feita logo que possível, como estatui o n.º 3 do art. 395.º, afastando-se, assim, a regra presente no n.º 1, segundo a qual deve a comunicação ser feita no prazo de 30 dias desde o conhecimento dos factos.

Nesta situação, o prazo de comunicação da resolução, que deve ser concretizado em face das circunstâncias concretas de cada caso e de acordo com a boa fé²⁵⁷, tem uma função que se prende com o facto de o empregador dever ser alertado com a maior antecedência possível para a circunstância de o trabalhador ser forçado a pôr fim ao contrato. Esta função não se confunde com a função que é assumida pelo prazo de 30 dias previsto no n.º 1, uma vez que este representa um indicador de impossibilidade de manutenção do contrato, sendo que se passarem os 30 dias sem que o trabalhador tenha qualquer reacção, é de supor que o mesmo pretende a manutenção do contrato, tratando-se, nestes casos, e em sentido diverso ao que se verifica no n.º 3 do art. 395.º, de limitar temporalmente o exercício do direito de resolução quando este constitui uma reacção a um comportamento, lícito ou ilícito, do empregador²⁵⁸.

²⁵² Cfr. FURTADO MARTINS, “Cessação do Contrato”, p. 530.

²⁵³ NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 250.

²⁵⁴ Cfr. VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, pp. 1058-1059, referindo que é necessário, para que comece a contar o prazo para a resolução do contrato, que o trabalhador tenha conhecimento de todos os factos que lhe permitam ajuizar da seriedade e da dimensão da lesão dos seus direitos.

²⁵⁵ Cfr. LEAL AMADO, “Contrato”, p. 390, nota (413).

²⁵⁶ Ac. de 06/06/2007.

²⁵⁷ NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, p. 257.

²⁵⁸ Como refere FURTADO MARTINS, “Cessação do Contrato”, p. 532.

Segundo o n.º 4 deste art., pode o empregador exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de resolução tenha reconhecimento notarial presencial²⁵⁹, devendo, quando assim é, o período entre a o reconhecimento e a cessação do contrato não ser superior a 60 dias. Nestes casos, o reconhecimento notarial presencial tem por efeito obstar a um eventual direito de arrependimento do trabalhador²⁶⁰.

A este propósito, para JOANA VASCONCELOS²⁶¹, a opção de agrupar numa única disposição, neste caso no art. 395.º, as normas relativas aos aspetos procedimentais da resolução, incluindo também a norma prevista no n.º 4, relativo ao direito do empregador exigir ao trabalhador o reforço do formalismo adotado na sua declaração extintiva, através do reconhecimento notarial presencial da sua assinatura, não tem qualquer vantagem. Para esta autora, a norma que consta do n.º 4 visa o empregador, a quem confere um direito que permite excluir a possibilidade de o trabalhador revogar a sua declaração extintiva²⁶², concluindo que esta arrumação sistemática é dificilmente compreensível, uma vez que esta norma prevista no n.º 4 é alheia à fisionomia e à finalidade das restantes que integram esta disposição, ligada a um particular ponto do regime da resolução, mais concretamente ao regime da revogação pelo trabalhador, previsto no art. 397.º.

Ainda relativamente a este n.º 4 e de acordo com a sua parte final, o período entre o reconhecimento notarial presencial e a cessação do contrato não deve ser superior a 60 dias. A este propósito, cabe lembrar o art. 394.º, n.º 1, segundo o qual “ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar *imediatamente* o contrato”. Assim, a partir do momento que a resolução tenha reconhecimento presencial, tal significa que já não poderá ser revogada pelo trabalhador, como decorre do art. 397.º, n.º 1, pelo que parece não fazer

²⁵⁹ Com o reconhecimento notarial presencial, a resolução deixa de ser um mero documento particular para passar a ser um documento particular autenticado, com força probatória plena, como consta do art. 376.º, n.º 1 do CC. Todavia, tal não prova nem garante que as declarações do trabalhador não sejam viciadas por erro, dolo, coação ou simulação, podendo o mesmo recorrer aos meios comuns para demonstrar a falta ou vícios da vontade de modo a impugnar a declaração documentada. Cfr. VAZ MARECOS, “Código do Trabalho”, p. 937.

²⁶⁰ VAZ MARECOS, “Código do Trabalho”, p. 933.

²⁶¹ “Código do Trabalho”, pp. 833-834.

²⁶² Seja através do efeito *ex lege* associado ao reconhecimento notarial presencial da assinatura, seja como consequência da injustificada recusa deste pelo trabalhador e cujo não exercício permite, ao invés, o trabalhador revogar a sua resolução sem ter, em qualquer das duas situações, reflexos na licitude dessa mesma resolução, como refere “Código do Trabalho Anotado”, p. 834.

sentido que este n.º 4 do art. 395.º suponha a admissibilidade de uma dilação temporal entre a data da resolução do contrato e a efetiva cessação deste^{263 264}.

Sobre esta questão, o STJ²⁶⁵ já se pronunciou no sentido de a lei não exigir que o trabalhador atribua efeitos imediatos à resolução do contrato, dado que a lei refere que ocorrendo justa causa o trabalhador “pode fazer cessar imediatamente o contrato” e não que o deve fazer, assim como confere um prazo de 30 dias para que o trabalhador opere a resolução do contrato, significando assim que a resolução com invocação da justa causa não tem de ser feita de forma imediata. Pelo contrário, o TRP²⁶⁶ decidiu que a resolução do contrato de trabalho exige uma declaração dirigida ao empregador que exprima a vontade clara e inequívoca de extinguir *ex nunc* o contrato de trabalho, pelo que, no caso, “tendo o trabalhador declarado ao empregador que resolvia o contrato para daí a 40 dias, caso não lhe fossem pagos os seus vencimentos, tal declaração não produz os efeitos da resolução, porque foi efetuada a termo e sob condição”²⁶⁷.

Caso os 60 dias sejam ultrapassados sem que o contrato cesse, renasce o direito de arrependimento, pelo que o trabalhador passa a poder revogar a resolução²⁶⁸.

Coloca-se a questão de saber qual a consequência para o trabalhador se o mesmo se recusar a cumprir a exigência do empregador em efetuar o reconhecimento notarial presencial da sua assinatura. Ora, tal não deverá tornar a resolução do contrato de trabalho ilícita. Para DIOGO VAZ MARECOS²⁶⁹, poderá o empregador instaurar um procedimento disciplinar, nos termos do art. 98.º e dos arts. 328.º e ss.. Todavia, para este autor, a responsabilidade disciplinar do trabalhador poderá ficar sem efeito, dado que a infração disciplinar prescreve quando cessa o contrato de trabalho, sendo que o mais comum é o trabalhador comunicar a resolução do contrato de trabalho com efeitos

²⁶³ A este propósito, VASCONCELOS “Código do Trabalho Anotado”, pp. 835-836, referindo que a hipótese de uma resolução diferida no tempo contraria a gravidade dos factos invocados, principalmente se se tratar de justa causa subjetiva, assim como as respetivas repercussões, seja no que diz respeito à repercussão do vínculo, seja no que se refere aos danos causados ao trabalhador a indemnizar e acrescentando, ainda, que a expressa consagração desta norma em sede de resolução resulta de um lapso do legislador de 2009.

²⁶⁴ No mesmo sentido, referindo que parece difícil, se não mesmo impossível, que ocorra a situação prevista na parte final do n.º 4 do art. 395.º, uma vez que a resolução deve ter efeitos imediatos, acrescentando que a única hipótese em que se prevê que a comunicação da resolução com justa causa ao empregador seja feita com antecedência é a que está prevista no art. 394.º, n.º 3, a), quando a resolução se funda na necessidade do trabalhador cumprir uma obrigação legal incompatível com a continuação do contrato, FURTADO MARTINS, “Cessação do Contrato”, p. 528.

²⁶⁵ Ac. de 06/06/2007.

²⁶⁶ Ac. de 06/12/2010.

²⁶⁷ VASCONCELOS, “Código do Trabalho Anotado”, p. 836.

²⁶⁸ Cfr. VAZ MARECOS, “Código do Trabalho”, p. 933.

²⁶⁹ “Código do Trabalho”, p. 933.

imediatos, sendo, por isso, difícil obter-se qualquer consequência pela recusa do trabalhador em reconhecer a sua assinatura.

A nosso ver, tal possibilidade conferida pela lei ao empregador deve-se ao facto de se permitir que o mesmo tenha uma maior segurança relativamente à resolução do contrato, ou seja, que o empregador saiba de antemão que o contrato resolvido não irá voltar a vigorar, podendo iniciar as eventuais diligências de contratação ou substituição por um novo trabalhador. Ao mesmo tempo, permite que o trabalhador que resolveu o contrato reflita acerca do carácter definitivo da resolução através de um processo formal como é o reconhecimento notarial presencial da sua assinatura.

Se o trabalhador recusar o reconhecimento presencial da assinatura, perde o direito a revogar a resolução²⁷⁰, pelo que a consequência acaba por ser exatamente a mesma que derivaria se o trabalhador aceitasse o reconhecimento presencial.

A observância pelo trabalhador destes requisitos de natureza procedimental constitui condição de licitude da resolução²⁷¹, pois dela depende a atendibilidade dos factos invocados para justificar a imediata cessação do contrato pelo que, se preteridos, tudo se passa como se o trabalhador tivesse feito cessar o contrato sem uma justa causa verificada, com a consequência de se constituir numa resolução ilícita²⁷².

Porém, importa referir que a inobservância da forma não gera a invalidade nem a ineficácia da declaração extintiva, tratando-se não de um requisito *ad substantiam* mas apenas de um requisito *ad probationem*, determinando tão só a sua irregularidade, uma vez que os motivos que sustentam a justa causa de resolução não poderão ser invocados ulteriormente em sede judicial²⁷³, ficando o trabalhador investido na obrigação de indemnizar o empregador pelos danos causados, como decorre do art. 399.º.

Do mesmo passo, a inobservância pelo trabalhador do prazo de caducidade legalmente previsto provoca a inutilização das vantagens da qualificação da justa causa, ou seja, a exoneração do dever de avisar previamente o empregador e a constituição do direito à indemnização, pelo que o trabalhador permanece obrigado a cumprir o aviso

²⁷⁰ FURTADO MARTINS, “Cessação do Contrato”, p. 527.

²⁷¹ Neste sentido, Ac. do TRP de 29/02/2016, referindo que o trabalhador pode provar “mil e um factos” que em abstrato levariam à justa causa da resolução do contrato, alegar e até provar que comunicou verbalmente ao empregador a aludida resolução, com discriminação dos factos que a integram, mas se não observou o formalismo procedimental previsto no n.º 1 do art. 395.º do CT, a resolução é ilícita.

²⁷² VASCONCELOS, “Código do trabalho Anotado”, p. 834.

²⁷³ Cfr. NASCIMENTO, “Da Cessação do contrato de trabalho”, pp. 245-246.

prévio, constituindo-se na conseqüente obrigação de pagar ao empregador a indemnização pela resolução ilícita, tal como prevê o art. 399.^{o274 275}.

Se a assinatura do trabalhador não for sujeita a reconhecimento notarial presencial pode o trabalhador, de acordo com o art. 367.^o, n.^o 1 e paralelamente ao regime da denúncia, revogar a resolução do contrato, até ao sétimo dia seguinte à data em que chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este, contrariando, assim, o art. 230.^o do CC²⁷⁶. O trabalhador, caso não possa assegurar a receção da comunicação no prazo previsto neste n.^o 1, deve remetê-la por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim do prazo, como prevê o art. 350.^o, n.^o 2, *ex vi* art. 397.^o, n.^o 2.

Importa, por último, referir que a revogação da resolução só é eficaz se o trabalhador, em simultâneo com a comunicação, entregar ou puser, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade do montante das compensações pecuniárias pagas em consequência da revogação, como consta do art. 350.^o, n.^o 3, *ex vi* art. 397.^o, n.^o 2.

²⁷⁴ Como refere FURTADO MARTINS, “Cessação do Contrato”, p. 531.

²⁷⁵ Em sentido contrário, defendendo que na eventualidade de não observância do prazo se mantém a vinculação contratual, não se aplicando a penalização por falta de aviso prévio que a denúncia contempla, PAULA QUINTAS, HÉLDER QUINTAS, “Código do Trabalho Anotado”, p. 1293.

²⁷⁶ Este direito de revogação surgiu devido ao facto de os empregadores frequentemente obrigarem os trabalhadores a assinar, em simultâneo com o contrato de trabalho, uma declaração com data em branco, estando ligado ao combate a situações fraudulentas cometidas por alguns empregadores, assumindo, porém, atualmente, a função de um verdadeiro direito de arrependimento, desligada da preocupação de combate às chamadas “folhas em branco”, como refere MENDES BAPTISTA, Notas sobre a Cessação, pp. 544-545; A Cessação do Contrato, p. 471. Criticando esta solução legal, pelo facto de o prazo de revogação começar a contar desde a data em que chega ao poder do empregador e não desde o momento em que a declaração de cessação produz os seus efeitos, VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1071.

CAPÍTULO V

EFEITOS DA RESOLUÇÃO: A INDEMNIZAÇÃO AO TRABALHADOR

Não obstante a cessação do contrato de trabalho através da resolução pelo trabalhador ser imediata, importa referir que a mesma não tem eficácia retroativa, por estarmos perante um contrato de execução continuada ou periódica, aplicando-se o art. 434.º, n.º 2 do CC, produzindo a cessação apenas efeitos *ex nunc*, ou seja, para o futuro.

Para além deste efeito liberatório que a resolução do contrato tem para as partes na relação laboral, o ordenamento jurídico reveste-se de regras que se destinam a acautelar as consequências que derivam da rutura contratual, sancionando ou reparando os atos lesivos de direitos alheios, designadamente porque, como vimos, a resolução pode ter na sua base uma situação injusta criada ou provocada pelo empregador, violadora de direitos e garantias do trabalhador²⁷⁷.

Assim, se a resolução se basear em justa causa subjetiva²⁷⁸, tem o trabalhador direito a uma indemnização, prevista no art. 396.º, por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos²⁷⁹. Pelo contrário, se a resolução se basear em justa causa objetiva, o trabalhador já não terá direito a indemnização, pelo que, nestes casos, a justa causa limita-se a ter uma função exoneratória do dever de aviso prévio, legitimando a resolução imediata do contrato pelo trabalhador²⁸⁰.

No entanto, importa ressaltar que no caso de transferência definitiva lícita, que consubstancia, como vimos, justa causa de resolução objetiva, prevista na al. b) do n.º 2 do art. 394.º, o trabalhador pode, se disso fizer prova, ao abrigo do art. 194.º, n.º 5, não só resolver o contrato se tiver prejuízo sério, como também ter direito à compensação prevista no art. 366.º, relativo à compensação por despedimento coletivo e correspondendo a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade²⁸¹. A este propósito, cabe referir que retribuição base se traduz na prestação

²⁷⁷ NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, pp. 257-258.

²⁷⁸ Uma vez que a indemnização se destina ao trabalhador que resolve o contrato com base em justa causa subjetiva, e dado que, como vimos, o n.º 2 do art. 394.º é meramente exemplificativo, não compreendemos porque a previsão do n.º 1 do art. 396.º refere “em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no n.º 2 do art. 394.º”. Neste sentido, referindo que a letra da lei é demasiado restritiva, VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1060.

²⁷⁹ MENEZES LEITÃO, “Direito do Trabalho”, p. 413.

²⁸⁰ FURTADO MARTINS, “Cessação do Contrato”, p. 543

²⁸¹ Do mesmo modo, se cessar a comissão de serviço, o trabalhador tem direito, pelo art. 164.º, n.º 1, b), a resolver o contrato e a receber a indemnização prevista no art. 366.º, sendo que o tempo de serviço prestado em comissão de serviço conta para efeitos de antiguidade, art. 162.º, n.º 5. ANA LAMBELHO, LUÍSA GONÇALVES, “Manual de Direito”, p. 371.

correspondente à atividade do trabalhador no período normal de trabalho, ao passo que diuturnidade consiste na prestação de natureza retributiva a que o trabalhador tem direito com fundamento na antiguidade^{282 283}, tal como preveem as als. a) e b) do n.º 2 do art. 262.º, respetivamente.

Sublinhe-se, porém, que, na situação de transferência definitiva ilícita, ou seja, perante uma justa causa subjetiva, aplicar-se-á, não este art. 194.º, n.º 5 e consequente art. 366.º, mas sim os arts. 394.º, n.º 2, b) e 396.º, relativos à resolução por justa causa subjetiva e respetiva indemnização^{284 285}.

Relativamente à reclamação da indemnização, e uma vez que a lei não define nem como nem quando deve a mesma ser arbitrada, deve o trabalhador reclamá-la ao empregador na declaração de resolução²⁸⁶, prevista no art. 395.º, n.º 1.

No que diz respeito ao *quantum* indemnizatório o mesmo deve, de acordo com o art. 396.º, n.º 1, ser fixado entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades²⁸⁷, em paralelo com a indemnização em substituição da reintegração a pedido do trabalhador, no caso de despedimento declarada ilícito, como consta do art. 391.º²⁸⁸. No caso de fração de ano de antiguidade, o valor da indemnização deve ser calculado proporcionalmente, como consta do n.º 2²⁸⁹.

²⁸² Que, segundo o Ac. do TRL de 22/06/2005, consiste na “qualidade correspondente à duração da situação jurídica laboral”.

²⁸³ A indemnização por antiguidade é devida até ao momento da produção plena dos efeitos da declaração resolutória como referem PAULA QUINTAS, HÉLDER QUINTAS, “Código do Trabalho Anotado”, p. 1300 e FURTADO MARTINS, “Cessação do Contrato”, p. 540, acrescentando que “aqui só releva o tempo decorrido até à data em que a resolução é eficaz, e não até à data da decisão judicial que condena o pagamento da indemnização”.

²⁸⁴ Realçando que no caso de transferência definitiva lícita estamos perante uma compensação, ao passo que no caso de transferência definitiva ilícita a consequência consiste, ao invés, numa indemnização que deve ser calculada com base no art. 396.º, e acrescentando que se assim não fosse estaríamos perante uma grave incoerência do sistema, MENDES BAPTISTA, A Cessação do Contrato, p. 472.

²⁸⁵ Criticando a disposição prevista no n.º 5 do art. 194.º, por o texto da mesma associar a faculdade de resolução ao carácter definitivo da transferência, uma vez que o trabalhador pode recusar o cumprimento da ordem de transferência quer a mudança do local de trabalho seja definitiva ou temporária, acrescentando que a licitude da desobediência resulta da ilicitude da ordem de transferência, nos termos do art. 128.º, e), assim como que deve esta norma ser interpretada restritivamente, pois para as ordens de transferência ilícitas deve ser aplicado o art. 396.º, e não a compensação prevista no art. 366.º, cfr. FURTADO MARTINS, Cessação do Contrato, pp. 542-543.

²⁸⁶ PALMA RAMALHO, “Tratado de Direito do Trabalho”, p. 939.

²⁸⁷ O que visa garantir alguma proteção aos trabalhadores que se encontram nas empresas há menos tempo, como refere VAZ MARECOS, “Código do Trabalho”, p. 934.

²⁸⁸ VASCONCELOS, “Código do Trabalho Anotado”, p. 838.

²⁸⁹ Tal como previsto na al. d) do n.º 2 do art. 366.º.

Os critérios para aferir o valor da indemnização, porque destinados ao cálculo do número de dias – que deve ser entre 15 e 45 – de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, consistem, portanto, no “valor da retribuição” e no “grau de ilicitude do comportamento do empregador”^{290 291}.

Relativamente ao primeiro critério, surge a questão de saber se devemos considerar que um trabalhador que receba mais retribuição deverá ver fixado menos dias de indemnização, ou se deverá ser exatamente o inverso, ou seja, se por receber mais retribuição deverá ao trabalhador ver fixado um maior número de dias de indemnização. Ora, não é dessa forma que o critério deve ser interpretado²⁹².

De facto, a nosso ver, o número dias da indemnização deve ser maior na medida em que aumenta a parcela retributiva não incluída na retribuição base e diuturnidades, ao passo que o número dias da indemnização não deve aumentar se todo o montante correspondente à contrapartida contratual do trabalhador já se traduz na retribuição base e diuturnidades. Isto porque, uma vez que só estes dois – retribuição base e diuturnidades – se podem multiplicar pela antiguidade, o número de dias pelos quais são multiplicados deverá ser maior para respeitarem a retribuição integral global enquanto contrapartida da prestação do trabalhador, pelo que quanto maior a diferença entre a retribuição base e diuturnidades e toda a massa retributiva, maior a razão para fazer aumentar o número de dias usados no cálculo da indemnização²⁹³.

No que diz respeito ao critério do “grau de ilicitude do comportamento do empregador”, o legislador parece ter pretendido distinguir o índice de censurabilidade que a conduta do empregador possa ter revelado no que se refere ao respeito pela

²⁹⁰ Ao abrigo do anterior regime, em que não se encontravam previstos os critério de cálculo da indemnização, questionava, embora referindo que a ilicitude e a retribuição também seriam critérios, ALMEIDA, A Cessação, p. 565, “Porque não serão critérios o desemprego no local de residência do trabalhador, a sua idade, as dificuldades inerentes à sua concreta atividade, ou outros, que cada caso nos exemplificará?”.

²⁹¹ O art. 396.º, ao enunciar diretamente estes critérios, ao invés de remeter, sem mais, para o art. 391.º, n.º 1, terá optado por subtrair a sua apreciação ao disposto no art. 381.º, como refere VASCONCELOS, “Código do Trabalho Anotado”, p. 838, aplaudindo esta solução legal.

²⁹² No mesmo sentido, embora referindo-se ao cálculo da indemnização por despedimento ilícito, ALMEIDA, A Cessação, p. 563, nota (24), “sentimos dificuldade em ver a retribuição base como contributo relevante à fixação da indemnização (...) desde logo pela clara injustiça da opção: a retribuição, genericamente entendida é a corresponsabilidade do contrato de trabalho (...) se o trabalhador auferia uma determinada quantia, esse valor era já o resultado da economia contratual, a justeza do sinalagma. O que permite, dissolvido o contrato, violar essa corresponsabilidade? (...) a antiguidade é um dado certo e não um valor a ponderar: fará algum sentido baixar os dias da ponderação porque a antiguidade é muita?”.

²⁹³ ALMEIDA, A Cessação, pp. 565-566 e NASCIMENTO, “Da Cessação do Contrato de Trabalho”, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, pp. 269-270. No mesmo sentido, AMARO JORGE, Cessação do Contrato de Trabalho, pp. 480-481, referindo que devem ser concedidos mais dias para o cálculo da indemnização quanto maior for a diferença entre a retribuição base e a retribuição total real.

dignidade social e humana do trabalhador visado²⁹⁴, sendo que quanto maior o grau de ilicitude do comportamento do empregador, maior deverá ser o número de dias a determinar²⁹⁵.

Coloca-se a questão de saber se, conforme parece resultar do n.º 1 do art. 396.º, serão estes dois os únicos critérios a considerar na valoração da indemnização²⁹⁶. A resposta parece ser negativa, dado que o n.º 3 confere uma maior abertura ao caso concreto²⁹⁷. Jurisprudencialmente, o TRL²⁹⁸ entendeu que, na fixação do valor da indemnização devida por resolução do contrato de trabalho por justa causa, são de ponderar não só: *i*) o valor da retribuição auferida pelo trabalhador; e *ii*) a ilicitude do comportamento do empregador; mas também *iii*) a culpa deste na assunção desse comportamento. O STJ²⁹⁹ considerou, ainda, que deve atentar-se na forma e nas circunstâncias em que a atividade foi desempenhada pelo trabalhador.

De acordo com o n.º 3 deste art., se o trabalhador sofrer danos patrimoniais e não patrimoniais³⁰⁰ de montante mais elevado, o valor da indemnização pode ser superior ao limite imposto pelo n.º 1, ou seja, neste caso o valor da indemnização pode exceder os 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. Assim, esta disposição admite que, por aplicação do modelo-regra previsto no n.º 1, pode suceder que a indemnização fique aquém do montante dos danos patrimoniais e não patrimoniais efetivamente sofridos, devendo, nestes casos, a sua aplicação ser afastada de modo a obter-se um valor mais adequado à realidade, eliminando-se, assim, o limite máximo previsto no n.º 1 e remetendo para o regime comum da responsabilidade civil³⁰¹.

²⁹⁴ Ac. do TRL de 06/07/2011.

²⁹⁵ Cfr. Ac. do STJ de 18/02/2016.

²⁹⁶ VASCONCELOS, “Código do Trabalho Anotado”, pp. 838-839, defendendo que tal representaria um recuo face ao direito anterior a 2009, ao determinar a irrelevância de todas as demais circunstâncias do caso a que a jurisprudência vinha atribuindo relevo na fixação da indemnização.

²⁹⁷ Neste sentido, VASCONCELOS, “Código do Trabalho Anotado”, p. 839.

²⁹⁸ Ac. de 27/02/2008.

²⁹⁹ Em Ac. de 18/02/2016, segundo o qual tendo o trabalhador “exercido as suas funções com zelo, dedicação e fidelidade, não se furtando à colaboração com a empregadora no exercício de atividades que iam muito para além da mera docência para que fora contratada, e que exigiam espírito de sacrifício assinaláveis e sendo ela uma pessoa e uma profissional competente, assídua, muito zelosa dos seus deveres profissionais (...) é adequada a fixação da indemnização em 30 dias de retribuição”.

³⁰⁰ É possível configurar como exemplos de danos não patrimoniais a angústia ou o vexame resultantes de graves ofensas patronais à honra ou à reputação do trabalhador, como refere LEAL AMADO, “Contrato”, p. 395. Referindo que a resolução do contrato pelo trabalhador é habitualmente uma fonte de danos não patrimoniais que adquirem relevante gravidade e que na resolução há sempre uma rutura a que o trabalhador se vê obrigado e que, além dela, há necessariamente a causa, esta tantas vezes originadora de acentuados danos não patrimoniais, ALMEIDA, A Cessação, p. 561.

³⁰¹ Cfr. VASCONCELOS, “Código do Trabalho Anotado”, pp. 837-838, referindo que esta disposição consiste numa inovação face ao regime do CT originário, onde todo o esforço probatório do trabalhador se dirigia a elevar o montante da indemnização, de modo a que este se fixasse no máximo de 45 dias, sendo

Por fim, diz-nos o n.º 4 que, se estivermos perante um contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas. Deve aqui entender-se, em consonância com o n.º 1, que “retribuições vincendas” abrange apenas a retribuição base e diuturnidades vincendas³⁰².

A este propósito, pode suceder que o valor das retribuições vincendas seja inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades, ou seja, que o contrato de trabalho a termo, aquando da sua resolução pelo trabalhador, apenas tivesse, por exemplo, mais um mês ou dois de duração. Nesta situação, entendemos que se deve aplicar o limite mínimo previsto no n.º 1 do art. 396.º, não podendo, portanto, a indemnização ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades, uma vez que o regime do n.º 4 pretende dissuadir o empregador de adotar um comportamento culposo relativamente a um trabalhador contratado a termo e, logo, que se encontra inserido numa situação de maior precariedade pelo facto de o vínculo laboral ser limitado por uma determinada duração³⁰³. Assim, ao estabelecer o limite mínimo previsto no n.º 4, o legislador parte do pressuposto que a duração do contrato é superior aos três meses previstos no n.º 1. Deste modo, quando da aplicação do n.º 4 resulte uma indemnização inferior à que resultaria da aplicação do limite mínimo de três meses previsto no n.º 1, deve entender-se ser este o limite aplicável.

No que diz respeito ao cálculo da indemnização, note-se que a resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador consiste numa resolução extrajudicial, pelo que o este cálculo se afigura de difícil praticabilidade, uma vez que se trata de uma indemnização variável, e dado que a lei não define a quem incumbe o cálculo da mesma, sendo que o empregador e o trabalhador pouco provavelmente atingirão um acordo

que atualmente esse mesmo esforço se centra na demonstração da ocorrência de danos de valor manifestamente superiores aos que resultam da aplicação do critério legal, mesmo pelo seu máximo. No mesmo sentido, PAULA QUINTAS, HÉLDER QUINTAS, “Código do Trabalho Anotado”, p. 1299, referindo que ficou assim corrigida a solução altamente injusta anteriormente consagrada, que previa a fixação da indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade. Também criticando o anterior regime, NASCIMENTO, “Da Cessação do contrato de trabalho”, pp. 259 e ss. e VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1061, dando o exemplo que contrapõe uma empregada de limpeza de uma fábrica que resolve o contrato de trabalho por ter sido vítima de assédio sexual pelo seu empregador e uma diretora geral que resolve o contrato pelo mesmo motivo, concluindo que tal levaria a uma desigualdade de tratamento, pois em ambos os casos a indemnização calculada em 45 dias de retribuição base e diuturnidades levaria a uma elevada diferença uma vez que provavelmente a retribuição base de ambas seria distinta, concluindo que a norma é infeliz e que a dignidade das pessoas não se mede pelo seu salário.

³⁰² Como refere VASCONCELOS, “Código do Trabalho Anotado”, pp. 839. Em sentido contrário, AMARO JORGE, Cessação do contrato de trabalho, p. 481, referindo que deve considerar-se as retribuições vincendas no seu todo e não a base mais diuturnidades.

³⁰³ Como refere VAZ MARECOS, “Código do Trabalho”, p. 481, para quem o trabalhador terá direito ao maior dos dois mínimos.

quanto aos critérios que presidirão ao cálculo e, em última instância, quanto aos valores devidos³⁰⁴.

³⁰⁴ PALMA RAMALHO, “Tratado de Direito do Trabalho”, pp. 937-938.

CAPÍTULO VI

RESOLUÇÃO ILÍCITA

1. Impugnação da resolução

1.1. Se o empregador assim o entender, a ilicitude da resolução pode ser declarada por tribunal judicial em ação por ele intentada, no prazo de um ano a contar da data da resolução³⁰⁵, como preveem, respetivamente, o n.º 1 e o n.º 2 do art. 398.º. A impugnação judicial é, portanto, o modo adequado para o empregador aferir do exercício legítimo da atividade discricionária do trabalhador de pôr termo ao contrato de trabalho³⁰⁶.

Apesar da redação deste n.º 1, também o trabalhador poderá intentar uma ação judicial contra o empregador quando, tendo resolvido o contrato de trabalho, o empregador não aceite a justificação da resolução, ou nada diga, não procedendo ao pagamento da indemnização prevista no art. 396.º. Nestes casos, o pedido do trabalhador consiste na declaração de licitude da resolução do contrato de trabalho e a condenação do empregador na indemnização que o tribunal entenda determinar³⁰⁷.

Importa, antes de mais, sublinhar que a declaração judicial da insubsistência da justa causa alegada pelo trabalhador, ou seja, a irregularidade da resolução, não implica a manutenção do contrato de trabalho, mantendo-se a validade da cessação do contrato e apenas decorrendo consequências indemnizatórias para o trabalhador³⁰⁸.

Relativamente aos motivos da ilicitude da resolução, atente-se que a lei não os enuncia. Porém, através da análise dos arts. 398.º, n.º 3, 394.º e 395.º, retira-se que podem ser dois os fundamentos da ilicitude da resolução do contrato de trabalho, designadamente, um fundamento substancial e um fundamento procedimental³⁰⁹.

³⁰⁵ Considerando este prazo demasiado longo, por colocar em causa o princípio da igualdade entre cidadãos, quando comparado com o prazo de sessenta dias que o trabalhador dispõe para impugnar judicialmente o despedimento ilícito, como previsto no n.º 2 do art. 387.º, PAULA QUINTAS e HÉLDER QUINTAS, “Código do Trabalho Anotado”, p. 1304. No mesmo sentido, MENDES BAPTISTA, A Cessação do Contrato p. 471, considerando o prazo de um ano exagerado e pouco coerente com a redução do prazo para o trabalhador requerer a apreciação judicial da licitude do despedimento.

³⁰⁶ NASCIMENTO, “Da Cessação do contrato de trabalho”, p. 273.

³⁰⁷ VAZ MARECOS, “Código do Trabalho”, p. 940.

³⁰⁸ Em consonância com o princípio de que a liberdade de desvinculação do trabalhador é absoluta. Cfr. NASCIMENTO, “Da Cessação do contrato de trabalho”, p. 275 e LEAL AMADO, “Contrato”, pp. 396-397, referindo que tal solução se deve ao carácter pessoalíssimo das obrigações assumidas pelo trabalhador e pelo próprio princípio constitucional da liberdade de trabalho e profissão.

³⁰⁹ PALMA RAMALHO, “Tratado de Direito do Trabalho”, p. 939.

O fundamento da ilicitude baseado num fundamento substancial traduz-se na inexistência de justa causa, ou na falta de prova da sua existência por parte do trabalhador. Note-se, a este propósito, que na ação em que seja apreciada a ilicitude da resolução, apenas os factos constantes da comunicação escrita prevista no n.º 1 do art. 395.º são atendíveis.

Já o fundamento da ilicitude baseado num fundamento procedimental pode consistir na falta de forma escrita, na falta de indicação sucinta dos factos que justificam a resolução ou no incumprimento do prazo de trinta dias.

1.2. Se a impugnação da resolução se basear em ilicitude do procedimento constante do n.º 1 do art. 395.º, estamos perante um fundamento procedimental e o trabalhador pode corrigir o vício³¹⁰ até ao termo do prazo para contestar, só podendo utilizar esta faculdade uma única vez, como consta do art. 398.º, n.º 3^{311 312}.

Esta faculdade pressupõe que o vício seja sanável, como é exemplo a não redução a escrito da declaração de resolução, ou a falta de indicação sucinta dos factos que suportam a existência de justa causa. Pelo contrário, já não poderá ocorrer esta sanção se o vício procedimental em causa se reportar à inobservância do prazo legalmente estabelecido, cujo decurso é incontornável^{313 314}. Do mesmo passo, não poderá beneficiar deste regime o trabalhador que pretenda alargar os factos contidos na comunicação a outros factos que constituíssem justa causa, conhecidos há mais de trinta dias³¹⁵.

³¹⁰ Prevalendo, assim, a substância sobre a forma. MENDES BAPTISTA, Notas sobre a cessação, p. 544 e NASCIMENTO, “Da Cessação do contrato de trabalho”, p. 274.

³¹¹ Para o efeito, deve o trabalhador dar a conhecer ao tribunal que irá utilizar este regime, requerendo a suspensão da instância, ou seja, a suspensão do processo judicial até à conclusão da regularização do procedimento de resolução. VAZ MARECOS, “Código do Trabalho”, p. 940.

³¹² Criticando o conteúdo desta norma, pelo facto de o trabalhador poder corrigir o vício procedimental se a iniciativa judicial partir do empregador, ao passo que se for o trabalhador a assumir essa iniciativa, o empregador pode invocar a ilicitude do procedimento sem que o trabalhador tenha a oportunidade de corrigir o vício, MENDES BAPTISTA, Notas sobre a cessação, p. 544; ALMEIDA, A cessação, pp. 568-569.

³¹³ Como refere VASCONCELOS, “Código do Trabalho Anotado”, 2012, 9.º Edição, Almedina, p. 842. No mesmo sentido, afirmando que não é possível a sanção da ilicitude resultante da apresentação intempestiva da declaração de resolução, NASCIMENTO, “Da Cessação do contrato de trabalho”, p. 274; FURTADO MARTINS, “Cessação do Contrato”, p. 529, afirmando que o trabalhador não tem a faculdade de corrigir erros do procedimento que deveria seguir para exercer um direito quando já não dispõe desse mesmo direito.

³¹⁴ Neste sentido, cfr. Ac. do TRC de 11.03.2010.

³¹⁵ VAZ MARECOS, “Código do Trabalho”, p. 940.

2. Efeitos da resolução ilícita

Se o trabalhador não conseguir provar a justa causa de resolução do contrato³¹⁶, ou seja, se a resolução for exercida ilicitamente, o art. 399.º atribui ao empregador direito a uma indemnização pelos prejuízos causados, não inferior ao montante calculado nos termos do art. 401.º, pelo que não deve a indemnização ser inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao tempo de aviso prévio que o trabalhador teria de dar ao empregador, se tivesse optado pela denúncia do contrato com aviso prévio, e sem prejuízo de responsabilidade civil^{317 318}.

Deste modo, a indemnização consiste em montante não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência. Note-se que o período em falta pode ser de trinta ou sessenta dias, consoante o contrato tenha durado até dois anos ou mais de dois anos, como consta do art. 400.º, n.º 1.

Importa referir que a indemnização prevista no art. 399.º opera automaticamente, sem necessidade de alegação pelo empregador da existência de prejuízos resultantes da resolução ilícita do contrato pelo trabalhador³¹⁹.

³¹⁶ Em conformidade com o art. 342.º do CC. Cfr. LEAL AMADO, “Contrato”, p. 396.

³¹⁷ Relativamente aos danos causados ao empregador, cfr. MONTEIRO FERNANDES, “Direito do Trabalho”, p. 580, referindo que “É necessário que o empregador alegue e prove em juízo a existência de danos extraordinários causados pela extinção irregular do contrato a que o trabalhador procedeu (...) não configuram tais prejuízos extraordinários consequências como uma duradoura quebra de qualidade ou da quantidade de produção (...) está-se aí perante corolários da oferta e procura da força de trabalho. Os danos a que a lei se refere são somente aqueles que decorrem imediatamente da própria irregularidade do despedimento, ou seja, do modo súbito por que injustificadamente se operou: perturbações ou quebras no processo produtivo diretamente causadas pela falha imprevista de um dos seus elementos fundamentais”.

³¹⁸ Criticando esta norma, LEAL AMADO, “Contrato”, p. 397, referindo que se afigura lógico equiparar as consequências da denúncia sem aviso prévio e da resolução ilícita, no que toca ao *quantum* indemnizatório, mas que é estranho que a norma em apreço, ao invés de estabelecer que a indemnização devida ao empregador será calculada nos termos previstos para a denúncia sem aviso prévio, prescreve que o empregador terá direito a uma indemnização “não inferior ao montante calculado nos termos do art. 401.º”, dado que esta disposição já inclui retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de aviso prévio em falta, assim como ressalva a responsabilidade civil do trabalhador pelos danos eventualmente causados pela denúncia irregular do contrato, concluindo, por fim, que não será legítimo ir mais além do que isto quando se trata de uma resolução ilícita.

³¹⁹ Como refere o Ac. do TRP de 01/06/2015.

Integram a previsão do art. 399.º os casos de justa causa não verificada ou insuficientemente provada³²⁰, assim como os casos em que a sua invocação não respeitou um requisito procedimental sem que o mesmo tenha sido sanado.

A este propósito, atenta a letra do art. 399.º, coloca-se a questão de saber se se inclui na sua previsão a situação em que o trabalhador não respeita o prazo procedimental de 30 dias para resolver o contrato. Ou seja, cabe saber se o empregador terá direito a uma indemnização nas situações em que existe justa causa, mas que o prazo para dar início ao procedimento de resolução não é respeitado. Isto porque, como vimos, a previsão do art. 399.º refere “não se provando a justa causa de resolução do contrato”, pelo que, apesar de abranger as situações em que a justa causa não se provou, já não é tão claro, todavia se se aplicará esta norma às situações em que ficou provado a existência de justa causa mas em que não foi respeitado um requisito procedimental, nomeadamente o prazo de 30 dias³²¹.

Entendemos que, nestes casos, o trabalhador não terá direito à indemnização por resolução por justa causa, por faltar um requisito procedimental necessário à licitude da resolução. Porém, do mesmo passo, também não configuramos que se deva considerar o empregador investido no direito a auferir a indemnização prevista no art. 399.º, porquanto nos parece fazer sentido que essa indemnização, tal como prevê o art., se destine apenas às situações em que a justa causa não chega sequer a ser provada.

Assim, não nos parece adequado que o empregador tenha direito a receber a indemnização prevista para a ilicitude da resolução quando houve, de facto, um comportamento que consubstanciou justa causa capaz de motivar a resolução pelo trabalhador que, por sua vez, devido à falta de um mero requisito procedimental tornou a resolução do contrato de trabalho ilícita. Pelo que concluímos, não só que não deve o trabalhador ter o benefício da licitude da resolução, ou seja, ter direito a indemnização, mas simultaneamente não deve sofrer as consequências de uma resolução ilícita como se inexistisse justa causa, ou seja como se não houvesse um motivo ilícito e culposo do empregador que tenha tornado insuportável a subsistência do contrato de trabalho³²².

³²⁰ Ac. do TRP de 29/11/2010 e Ac. do TRP de 09/01/2012, “Se o trabalhador resolver o contrato, com invocação de justa causa, mas não a conseguir provar, tal decisão é ilícita, conferindo ao empregador direito a indemnização pelos prejuízos causados”.

³²¹ Referindo que a letra da lei deixa algumas dúvidas quanto à solução nestes casos, VIEIRA GOMES, “Direito do Trabalho”, p. 1064.

³²² Em sentido contrário, Ac. STJ de 14/09/2011 e Ac. do TRC de 11/03/2010.

Finalmente, sublinhe-se que nas situações de impugnação judicial da resolução pelo empregador, o cálculo da indenização deve fazer-se com base no tempo decorrido até à data em que a resolução é eficaz, e não até à data da sentença, uma vez que a extinção do contrato tem sempre lugar no momento da resolução, mesmo quando se venha a apurar que não existia justa causa para a cessação do vínculo laboral³²³.

³²³ NASCIMENTO, “Da Cessação do contrato de trabalho”, p. 273.

III. CONCLUSÕES

Iniciámos o presente trabalho sublinhando a assimetria que caracteriza a relação laboral em todas as suas fases, incluindo a da cessação do contrato de trabalho. Também procurámos demonstrar a importância que a temática da cessação do contrato de trabalho assume, dado tratar-se de uma questão de grande relevância social, uma vez que a relação laboral pode consistir, não só no suporte económico do trabalhador mas também, com frequência, de toda uma família. Para além disto, vimos que muitos dos mais delicados e complexos problemas respeitantes à relação de trabalho surgem a propósito da cessação do contrato.

Em termos constitucionais, o respeito pelos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores prevalece sobre a rentabilidade e a liberdade económica. A este propósito, vimos que os vetores fundamentais da temática da cessação do contrato de trabalho consistem, simultaneamente, na garantia da segurança no emprego e na liberdade pessoal e de trabalho do trabalhador, assumindo especial relevância o art. 53.º, que consagra o princípio da segurança no emprego, proibindo os despedimentos sem justa causa e a denúncia *ad nutum* por parte empregador.

Ainda nas considerações introdutórias, fizemos a distinção entre as duas modalidades de cessação do contrato de trabalho pelo trabalhador: a denúncia e a resolução. Concluímos que o elemento essencial que distingue a resolução da denúncia, porque presente na primeira e ausente na segunda, consiste na existência de justa causa. Assim, a denúncia é de exercício livre, não sendo necessário que o trabalhador invoque qualquer motivo para a fazer operar, ao passo que a resolução exige a verificação de uma situação ou de um comportamento do empregador suscetível de configurar justa causa. Acrescente-se que a denúncia exige, por parte do trabalhador, o respeito pelo prazo de aviso prévio, sob pena de o mesmo se constituir na obrigação de pagamento de uma indemnização ao empregador, ao passo que, através da resolução, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

Pelo que se conclui que se hipoteticamente o trabalhador poder optar entre uma figura ou outra, sempre deverá optar pela resolução por a mesma permitir a cessação imediata do contrato, sem necessidade de aviso prévio, assim como investe o trabalhador, em certas situações, no direito a ser indemnizado pelo empregador.

Abordámos a temática da resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador no Título II, tendo distinguido entre justa causa subjetiva e objetiva e

concluindo que estamos perante a primeira se os factos forem imputáveis a título de culpa ao empregador, ao contrário da justa causa objetiva que pode nem sequer se reconduzir a um comportamento do empregador.

Relativamente à justa causa subjetiva, vimos que o elenco do n.º 2 do art. 394.º é exemplificativo, tal como decorre da leitura do mesmo. Concluimos que os vários comportamentos do empregador suscetíveis de se constituírem como justa causa subjetiva de resolução podem corresponder a violações culposas, quer do dever principal, quer de deveres acessórios do empregador, bem como de certas normas legais protetoras do trabalhador. Concluimos, ainda, que dado tratar-se de incumprimento contratual, o art. 799.º do CC é aplicável, pelo que a culpa do empregador se deve presumir, correndo por conta do mesmo o ónus de provar que não houve culpa na sua conduta. Para além disto, defendemos que os comportamentos extra laborais do empregador também podem constituir justa causa de resolução, por poderem, pela sua gravidade e à luz do princípio da boa fé, tornar insustentável a relação de trabalho.

Tendo analisado individualmente, tanto no que diz respeito à doutrina, como às decisões jurisprudenciais, as várias als. presentes no n.º 2 do art. 394.º, cabe referir que aquela que levanta mais questões consiste na falta culposa de pagamento pontual da retribuição. Relativamente a esta al., chegámos à conclusão que opera uma presunção *iuris tantum*, pelo que, a não ser que o empregador prove em contrário, a falta de pagamento pontual da retribuição assume-se como culposa, devendo o n.º 5 do art. 394.º, destinado à proteção do trabalhador, ser interpretado no sentido de, verificados os seus critérios, estarmos perante uma presunção *iure et de iure*, não podendo, portanto, o empregador afastar a presunção de culpa.

No que diz respeito à justa causa objetiva, concluimos que o elenco previsto no n.º 3 do art. 394.º tem natureza exemplificativa, principalmente porque a separação entre o elenco do n.º 2 e do n.º 3 se destinou, não a traçar uma diferente natureza entre os elencos, no que diz respeito à sua taxatividade, mas sim a realçar a diferença entre os dois tipos de justa causa, nomeadamente devido às distintas consequências que uma ou outra classificação acarreta em termos indemnizatórios.

Relativamente à apreciação da justa causa, vimos que, não só o seu conceito é indeterminado, como o art. 364.º, n.º 1 não define o que deve entender-se como justa causa. Para além disto, vimos que não basta estarmos perante uma situação enquadrável numa das als. do n.º 2 ou do n.º 3 do art. 394.º para estarmos perante uma justa causa de resolução. Exige-se, ainda, que seja feita uma apreciação para aferir se se deve considerar

a subsistência do contrato de trabalho imediata e praticamente impossível para o trabalhador.

Como vimos, o n.º 4 do art. 394.º indica como deve ser apreciada a justa causa, remetendo para o n.º 3 do art. 351.º, ou seja, para os vetores de apreciação aplicáveis à justa causa de despedimento. Porém, tal não significa que a apreciação da justa causa de resolução e da justa causa de despedimento se devam processar de forma idêntica. De facto, não só o empregador dispõe de outros instrumentos para o exercício disciplinar, enquanto que o trabalhador apenas tem à sua disposição a resolução do contrato, como a função assumida pela justa causa de resolução é diversa da assumida pela justa causa de despedimento por esta última assumir, ao contrário da primeira, a função de validar a extinção do contrato. Assim, por estes dois regimes serem substancialmente diversos, também concluímos que, ao contrário do que é defendido por parte da doutrina, não deve a noção de justa causa presente no n.º 1 do art. 351.º ser transposta para o regime da resolução do contrato pelo trabalhador.

Para além disto, analisámos o procedimento necessário para que o trabalhador possa fazer operar a resolução do contrato, assim como a indemnização devida ao trabalhador pelo empregador, em caso de resolução. Vimos que, se estivermos perante uma situação em que falte a verificação de um requisito procedimental ou substancial da resolução, pode a mesma, através de ação intentada pelo empregador, ser declarada ilícita por tribunal judicial, acarretando consequências indemnizatórias para o trabalhador. Nos casos em que falte um requisito substancial, exceto o prazo de caducidade de 30 dias, vimos que pode o trabalhador corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar. A propósito, defendemos que se a resolução for declarada ilícita apenas por ter caducado o direito do trabalhador invocar a resolução do contrato, tendo ficado provado a existência de justa causa de resolução, o trabalhador não terá por certo direito à indemnização prevista no art. 396.º, mas também não terá de pagar ao empregador a indemnização relativa à indemnização ilícita prevista no art. 399.º.

Finalmente, podemos concluir que, para que o trabalhador possa resolver o contrato de trabalho, é necessário que ocorram um ou mais factos, imputáveis, ou não, a título de culpa ao empregador e que podem, ou não, estar previstos numa das als. do n.º 2 ou do n.º 3 do art. 394.º. Depois, é necessário que esses factos sejam suscetíveis de tornar, pela sua gravidade e consequências, insustentável a relação laboral para o trabalhador. Por fim, é necessário que a resolução respeite o procedimento legalmente definido, devendo o trabalhador respeitar o prazo de caducidade de 30 dias subsequentes

ao conhecimento dos factos, assim como comunicar a resolução ao empregador por escrito, com invocação sucinta dos factos mencionados no primeiro requisito, tendo em consideração que apenas esses factos poderão ser alegados judicialmente em sede de ação indemnizatória.

BIBLIOGRAFIA

ABRANTES, José João

- O Direito do Trabalho e a Constituição. In “Direito do Trabalho – Ensaaios”. Lisboa: Edições Cosmos, 1995
- Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais. “Revista Themis”. N.º 4, Ano II (2001)
- Direito do Trabalho e Cidadania. “Trabalho e Relações Laborais – Cadernos Sociedade e Trabalho”, N.º 1, Oeiras: Celta Editora, 2001
- O Código do Trabalho e a Constituição. “Questões Laborais”. Ano X, n.º 22, Coimbra: Coimbra Editora (2003)

ALMEIDA, José Eusébio

- A Cessação do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador: Notas e Dúvidas ao Novo Regime. In “A Reforma do Código do Trabalho”. Coimbra: Coimbra Editora, 2004

AMADO, João Leal

- “Contrato de Trabalho: Noções Básicas”. Coimbra: Coimbra Editora, 2015

BAPTISTA, Albino Mendes

- Notas sobre a Cessação do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador no Novo Código do Trabalho. In “A Reforma do Código do Trabalho”. Coimbra: Coimbra Editora, 2004
- A Cessação do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador no Código do Trabalho Revisto. In “Código do Trabalho: A revisão de 2009”. Coord. de Paulo Morgado de Carvalho. Coimbra: Coimbra Editora, 2011

CAUPERS, João

- “Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e a Constituição”. Coimbra: Almedina, 1985

CANOTILHO, Gomes; MOREIRA, Vital

- “Constituição da República Portuguesa Anotada”. Coimbra: Coimbra Editora, 2014

CORDEIRO, António Menezes

- “Manual de Direito do Trabalho”. Coimbra: Almedina, 1999
- “Tratado de Direito Civil: V – Parte Geral”. Coimbra: Almedina, 2011
- “Da Boa Fé no Direito Civil”. 6ª reimpressão. Coimbra: Almedina, 2015

CUNHA DE SÁ, Fernando Augusto

- “Abuso do Direito”. Coimbra: Almedina, 1997

DRAY, Guilherme

- “O Princípio da Proteção do Trabalhador”. Coimbra: Almedina, 2015

FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio Tenreiro

- “Lições de Direito do Trabalho: A Relação Individual de Trabalho”. 2ª edição. Coimbra: Almedina, 2015

FERNANDES, António Monteiro

- “Direito do Trabalho”. 17ª edição. Coimbra: Almedina, 2014

GOMES, Júlio Manuel Vieira

- Da Rescisão do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador. “V Congresso Nacional de Direito de Trabalho – Memórias”. Coord. de António Moreira. Almedina, Coimbra, (2003)
- “Direito do Trabalho: Vol. I – Relações Individuais de Trabalho”. Coimbra: Coimbra Editora, 2007

JORGE, Amaro

- Cessação do Contrato de Trabalho Promovida pelo Trabalhador. In “Código do Trabalho: A revisão de 2009”. Coord. de Paulo Morgado de Carvalho. Coimbra: Coimbra Editora, 2011

LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andias

- “Manual de Direito do Trabalho: Da Teoria à Prática”. Coimbra: Coimbra Editora, 2014

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes

- Formas de Cessação do Contrato de Trabalho e Procedimentos. In “Estudos em Memória do Professor Doutor António Marques dos Santos”. Coord. de Jorge Miranda, Luís de Lima Pinheiro e Dário Moura Vicente. Coimbra: Coimbra Editora, 2005. Vol. I
- “Direito do Trabalho”. 3ª edição. Coimbra: Almedina, 2012

LOURENÇO, Catarina

- A Exceção de Não Cumprimento no Âmbito do Contrato de Trabalho: Possível Aplicação da Figura a Alguns Institutos. “Questões Laborais”. Ano XXII, n.º 46, Coimbra: Coimbra Editora (2015)

MACHADO, João Baptista

- “Obra Dispersa”. Braga: Scientia Iuridica, 1991, Vol. I

MARECOS, Diogo Vaz

- “Código do Trabalho Anotado”. 2ª edição. Coimbra: Coimbra Editora, 2013

MARTINEZ, Pedro Romano

- Cessação do Contrato de Trabalho: Aspectos Gerais. “Estudos do Instituto de Direito do Trabalho”, Coimbra: Almedina, Vol. III (2002)
- “Apontamentos sobre o Regime da Cessação do Contrato de Trabalho à luz do Código do Trabalho”, Lisboa: AAFDL, 2004
- “Da Cessação do Contrato”. 3º edição. Coimbra: Almedina, 2015
- “Direito do Trabalho”. 7.ª edição. Coimbra: Almedina, 2015

MARTINS, João Zenha

A Proibição de Trabalho Forçado ou Obrigatório, em Particular à Luz da Convenção Europeia dos Direitos do Homem, e o Princípio da Liberdade de Trabalho. “Revista do Ministério Público”. N.º 144, Ano 36 (2015)

MARTINS, Pedro Furtado

- “Cessação do Contrato de Trabalho”. 3.ª edição. S. João do Estoril: Príncípa, 2012

MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui

– “Constituição Portuguesa Anotada”. 2º edição. Coimbra: Coimbra Editora, 2010. Tomo I

MELLO, Alberto de Sá e

– “Elementos de Direito do Trabalho para Empresas: Direito Individual”. Coimbra: Almedina, 2006

NASCIMENTO, Ricardo

– “Da Cessação do Contrato de Trabalho: em Especial por Iniciativa do Trabalhador”. Coimbra: Coimbra Editora, 2008

PRATA, Ana

– “Dicionário Jurídico: Direito Civil, Direito Processual Civil, Organização Judiciária”. Colaboração de Jorge Carvalho. 5.ª edição. Coimbra: Almedina, 2006. Vol. I

QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder

– “Código do Trabalho Anotado e Comentado”, 3ª Edição. Coimbra: Almedina, 2012

– “Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho”. 4ª edição. Coimbra: Almedina, 2015

RAMALHO, Maria do Rosário Palma

– Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais da Pessoa. In “Estudos em homenagem à Professora Doutora Isabel de Magalhães Collaço”, Coimbra: Almedina, 2002. Vol. II

– “Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais”. 4ª edição. Coimbra: Almedina, 2012

ROUXINOL, Milena Silva

– A Imperatividade (que tipo de Imperatividade?) das Normas Legais Laborais face ao Contrato Individual de Trabalho – Considerações em torno do n.º 5 do art. 3.º do CT. “Questões Laborais”. N.º 42, Coimbra: Coimbra Editora (2013)

TIMBANE, Tomás Luís

– “A Rescisão Unilateral do Contrato de Trabalho com Justa causa”. Coimbra: Almedina, 2006

VASCONCELOS, Joana

– “Código do Trabalho Anotado”. In MARTINEZ, Romano [et. al.] – “Código do Trabalho Anotado”. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2013

VASCONCELOS, Pedro Pais de

– “Teoria Geral do Direito Civil”. 7ª edição. Coimbra: Almedina, 2012

VENTURA, Raúl

– Extinção das Relações Jurídicas de Trabalho. “Revista da Ordem dos Advogados”. Ano 10, n.º 1 e 2 (1950)

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo

– O Exercício da Rescisão por Justa Causa. “Estudo Sociais e Corporativos”. Ano VI, n.º 23 (1968)

– O Lugar da Prestação do Trabalho. “Estudo Sociais e Corporativos”. Ano IX, n.º 33 (1971)

– A Extinção do Contrato de Trabalho. “Revista de Direito e de Estudos Sociais”. Ano XXXI, n.º 3 e 4 (1989)

– “Curso de Direito do Trabalho”. 3.ª Edição. Lisboa: Verbo, 2004

ÍNDICE DE REFERÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS

Na falta de indicação em contrário, toda a jurisprudência consultada encontra-se disponível para consulta em www.dgsi.pt.

Supremo Tribunal de Justiça

- Acórdão de 18/02/2016, Proc. 428/13.6TTPRT.P1.S2 (Ribeiro Cardoso) – *resolução do contrato pelo trabalhador, justa causa*
- Acórdão de 28/01/2016, Proc. 774/13.9TTVNG.P1.S1 (António Leones Dantas) – *resolução do contrato pelo trabalhador, justa causa de resolução*
- Acórdão de 28/01/2016, Proc. 579/11.1TTCSC.L1.S1 (Ana Luísa Geraldès) – *resolução pelo trabalhador, justa causa*
- Acórdão de 09/09/2015, Proc. 263/13.1TTPRT.P1.S1 (Gonçalves Rocha) – *resolução do contrato de trabalho, justa causa*
- Acórdão de 25/06/2015, Proc. 1256/13.4TTLSB.L1.S1 (António Leones Dantas) – *resolução pelo trabalhador, justa causa de resolução*
- Acórdão de 26/05/2015, Proc. 373/10.7TTPRT.P1.S1 (Fernandes da Silva) – *retribuição, fundo de pensões*
- Acórdão de 14/09/2011, Proc. 296/07.7TTFIG.C1.S1 (Pinto Hespanhol) – *resolução pelo trabalhador, prazo de caducidade*
- Acórdão de 11/05/2011, Proc. 273/06.5TTABT.S1 (Fernandes da Silva) – *subsídio de Natal, justa causa de resolução*
- Acórdão de 21/04/2010, Proc. 2951/04.4TTLSB.S1 (Pinto Hespanhol) – *resolução pelo trabalhador, falta de pagamento da retribuição*
- Acórdão de 02/10/2009, Proc. 1996/05.1TTLSB.S1 (Vasques Dinis) – *resolução pelo trabalhador, justa causa de resolução*
- Acórdão de 06/06/2007, Proc. 07S919 (Sousa Peixoto) – *rescisão de contrato, justa causa*
- Acórdão de 21/03/2001, Proc. 00S3320 (Almeida Deveza) – *rescisão pelo trabalhador, caducidade*

– Acórdão de 29/09/1999, Proc. 00S066 (Almeida Deveza) – *contrato de trabalho, extinção do contrato de trabalho*

– Acórdão de 20/02/1991, Proc. 2832 (Pedro de Lemos Sousa Macedo) – *rescisão pelo trabalhador, justa causa*. Disponível para consulta in BOLETIM DO MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, n.º 404 (1991), pp. 309-315.

Tribunal da Relação de Coimbra

– Acórdão de 10/02/2011, Proc. 1022/09.1TTTCBR.C1 (Azevedo Mendes) – *justa causa, não pagamento da retribuição*

– Acórdão de 07/06/2010 (Albertina Pereira) – *resolução do contrato, justa causa*. Disponível para consulta in “COLECTÂNEA DE JURISPRUDÊNCIA”. Diretor Messias José Caldeira Bento. N.º 223, Ano XXXV, Tomo III. Coimbra: Associação de Solidariedade Social “Casa do Juiz”, [2010], pp. 236-239.

– Acórdão de 11/03/2010, Proc. 1071/08.7TTTCBR.C1 (Fernandes da Silva) – *resolução, justa causa*

– Acórdão de 11/11/2005, Proc. 2144/05 (Fernandes da Silva) – *rescisão pelo trabalhador, período de aviso prévio*. Disponível para consulta in “COLECTÂNEA DE JURISPRUDÊNCIA”. Diretor Messias José Caldeira Bento. N.º 186, Ano XXX, Tomo V. Coimbra: Associação de Solidariedade Social “Casa do Juiz” [2005], pp. 62-63.

Tribunal da Relação de Évora

– Acórdão de 11/02/2016, Proc. 318/13.2TTPTM.E1 (Moisés Silva) – *resolução do contrato de trabalho, caducidade do direito à resolução*

– Acórdão de 08/05/2014, Proc. 273/11.3TTSTR.E1 (Paula do Paço) – *justa causa, resolução do contrato de trabalho*

– Acórdão de 21/06/2011, Proc. 369/09.1 TTSTR.E1 (Correia Pinto) – *mudança de local de trabalho, justa causa*

– Acórdão de 01/02/2011, Proc. 51/10.7TTEVR.E1 (Chambel Mourisco) – *resolução do contrato de trabalho, rescisão pelo trabalhador*

– Acórdão de 09/03/2010, Proc. 160/08.2TTFAR.E1 (Chambel Mourisco) – *resolução do contrato de trabalho, direito à indemnização*

Tribunal da Relação de Lisboa

– Acórdão de 13/01/2016, Proc. 1095/13.2TTLSB.L1-4 (Duro Mateus Cardoso) – *resolução pelo trabalhador, mobilidade funcional*

– Acórdão de 07/11/2012, Proc. 1725/10.8TTLSB.L1-4 (Leopoldo Soares) – *resolução pelo trabalhador, lei do tabaco*

– Acórdão de 25/01/2012, Proc. 428/09.0TTLSB.L1-4 (Maria João Romba) – *resolução do contrato, abuso de direito*

– Acórdão de 14/07/2011, Proc. 780/09.8TTLSB.L1-4 (Paula Sá Fernandes) – *resolução pelo trabalhador, caducidade*

– Acórdão de 06/07/2011, Proc. 1584/07.8TTLSB.L1-4 (Isabel Tapadinhas) – *resolução pelo trabalhador, caducidade*

– Acórdão de 22/06/2011, Proc. 478/09.7TTTVD.L1-4 (Ramalho Pinto) – *resolução do contrato, caducidade*

– Acórdão de 02/03/2011, Proc. 178/09.8TTALM.L1-4 (Ferreira Marques) – *resolução do contrato, justa causa*

– Acórdão de 28/05/2008, Proc. 2396/2008-4 (Natalino Bolas) – *resolução do contrato, juros de mora*

– Acórdão de 27/02/2008, Proc. 8829/2007-4 (Natalino Bolas) – *resolução do contrato, indemnização de antiguidade*

– Acórdão de 22/06/2005, Proc. 10307/2004-4 (Duro Mateus Cardoso) – *indemnização, antiguidade*

Tribunal da Relação do Porto

– Acórdão de 24/05/2016, Proc. 439/08.3TTMAI.P1 (Machado da Silva) – *contrato de trabalho, irredutibilidade da retribuição*

- Acórdão de 29/02/2016, Proc. 651/15.9T8MTS.P1 (António José Ramos) – *resolução do contrato pelo trabalhador, formalidades ad substantiam*
- Acórdão de 01/02/2016, Proc. 1861/14.1T8MTS.P1 (Eduardo Petersen Silva) – *transferência de local de trabalho, resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador*
- Acórdão de 05/10/2015, Proc. 248/10.0TTPRT.P1 (Paula Leal de Carvalho) – *sanção disciplinar abusiva, resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador*
- Acórdão de 01/06/2015, Proc. 885/13.0TTPRT.P1 (Rui Penha) – *responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita, alegação*
- Acórdão de 27/04/2015, Proc. 336/13.0TTSTS.P1 (Maria José Costa Pinto) – *justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, inexigibilidade*
- Acórdão de 27/04/2015, Proc. 442/13.1TTMAI.P1 (Paula Leal de Carvalho) – *conduta extra profissional, resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador*
- Acórdão de 09/03/2015, Proc. 61/14.5TTMAI.P1 (Isabel São Pedro Soeiro) – *resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, justa causa*
- Acórdão de 18/12/2013, Proc. 540/08.3TTVRL.P1 (Eduardo Petersen Silva) – *resolução do contrato pelo trabalhador, justa causa*
- Acórdão de 18/06/2012, Proc. 728/10.7TTMTS.P1 (Eduardo Petersen Silva) – *contrato de trabalho, resolução com justa causa*
- Acórdão de 07/05/2012, Proc. 470/10.9TTVNF.P1 (Paula Leal de Carvalho) – *resolução com justa causa, caducidade*
- Acórdão de 09/01/2012, Proc. 218/08.8TTVRL.P1 (Ferreira da Costa) – *resolução com justa causa, indemnização*
- Acórdão de 21/02/2011, Proc. 345/10.1TTPNF.P1 (Paula Leal de Carvalho) – *retribuições em atraso, culpa*
- Acórdão de 06/12/2010, Proc. 178/09.8TTBCL.P1 (Ferreira da Costa) – *contrato de trabalho, resolução*
- Acórdão de 29/11/2010, Proc. 264/09.4TTMAI.P1 (Ferreira da Costa) – *ónus da prova, indemnização*
- Acórdão de 07/06/2010, Proc. 807/08.0TTVNG.P1 (Albertina Pereira) – *higiene, segurança*

– Acórdão de 04/05/2009, Proc. 680/07.6TTVFR (Fernanda Soares) – *resolução, caducidade*

ÍNDICE

Declaração de Compromisso Anti Plágio	II
Nota Prévia	III
Modo de Citar e Outras Convenções	IV
Lista de Siglas e Abreviaturas	V
Declaração do Número de Carateres	VI
Resumo	VII
Abstract	VIII
I. Introdução	9
1. Assimetria da relação laboral	9
2. Vetores fundamentais da temática da cessação do contrato de trabalho	11
3. A cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador: a resolução e a denúncia	16
II. Resolução do Contrato de Trabalho pelo Trabalhador	21
Capítulo I. Resolução por Justa Causa Subjetiva	21
1. Falta culposa de pagamento pontual da retribuição	24
2. Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador	30
3. Aplicação de sanção abusiva	34
4. Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho	35
5. Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador	36
6. Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo trabalhador ou seu representante	37
Capítulo II. Resolução por Justa Causa Objetiva	39
1. Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato	41

2. Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador	42
3. Falta não culposa do pagamento pontual da retribuição	43
Capítulo III. Apreciação da Justa Causa	45
1. Conceito de justa causa	45
2. Equiparação com a justa causa de despedimento	46
3. Abuso do direito pelo trabalhador.....	51
Capítulo IV. Procedimento	55
Capítulo V. Efeitos da Resolução: A Indemnização ao Trabalhador	64
Capítulo VI. Resolução Ilícita	70
1. Impugnação da resolução	70
2. Efeitos da resolução ilícita	72
III. Conclusões	75
Bibliografia.....	79
Índice de Referências Jurisprudenciais	84
Supremo Tribunal de Justiça	84
Tribunal da Relação de Coimbra	85
Tribunal da Relação de Évora	85
Tribunal da Relação de Lisboa	86
Tribunal da Relação do Porto	86