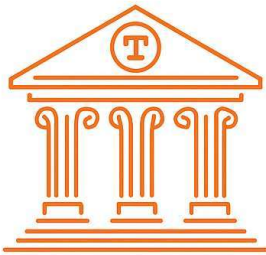




**Politécnico  
Castelo Branco**  
Escola Superior de Gestão



# A RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

---

INICIATIVA DO TRABALHADOR

## Mestrado em Solicitadoria Empresarial

### **Orientando:**

Pedro Miguel Esteves Ferreira

### **Orientadores**

Professor David Falcão

Professora Marta Falcão

Dissertação apresentada à Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico de Castelo Branco para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Solicitadoria Empresarial, realizada sob a orientação científica dos Professores David Falcão e Marta Falcão do Instituto Politécnico de Castelo Branco.

Idanha-Nova, julho de 2025





**Politécnico  
Castelo Branco**

Escola Superior de Gestão

## **A Resolução do Contrato de Trabalho Iniciativa do Trabalhador**

### **Orientando**

Pedro Miguel Esteves Ferreira

### **Orientadores**

Professor David Falcão

Professora Marta Falcão

Dissertação apresentada à Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico de Castelo Branco para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Solicitação Empresarial, realizada sob a orientação científica dos Professores David Falcão e Marta Falcão do Instituto Politécnico de Castelo Branco.

**Idanha-Nova, julho de 2025**



## **Composição do júri**

Professor José Pedro Rebola Ferreira de Sousa

Presidente do Júri – Diretor ESGIN do IPCB

Professora Doutora Rute Isabel Esteves Ferreira Couto Fernandes

Arguente - ESACT do Instituto Politécnico de Bragança

Professor Doutor David José Geraldês Falcão

Vogal – Orientador Escola Superior de Gestão de Idanha-Nova



## **Dedicatória**

Dedico esta dissertação aos meus filhos, Pedro Alexandre, Tamara Ferreira e Yasmin Ferreira, que são minha maior fonte de inspiração e motivação. Convosco aprendi o valor do tempo e a importância que a família tem no nosso crescimento intelectual.

Cada passo desta jornada, foi de alguma forma influenciado pela minha imensa vontade em vos proporcionar um mundo mais justo e igualitário. Que o exemplo de perseverança e compromisso com a verdade e o Direito, que procuro cultivar ao longo da minha vida, possa ser refletido nas escolhas que fizerem e nas histórias que escreverão.

O amor incondicional de, e por vocês será sempre o meu maior alicerce.

## Agradecimentos

O estudo que se apresenta corresponde à dissertação de Mestrado em Solicitadoria Empresarial, redigida durante o segundo ciclo de estudos na Escola Superior de Gestão de Idanha-Nova, Instituto Politécnico de Castelo Branco.

A esse propósito e porque a conclusão desta fase consubstancia um marco importante na minha vida académica, pessoal e acredito que futuramente, profissional, gostaria de deixar alguns agradecimentos:

Ao meu Orientador, o Professor Doutor David Falcão, pela confiança depositada nas minhas capacidades, pela paciência na morosidade que caracterizou este meu segundo ciclo e pela ajuda essencial no desenvolvimento e conclusão deste projeto.

À minha Orientadora, a Professora Doutora Marta Falcão, pelo apoio, acompanhamento e ajuda crucial no desenvolvimento e estruturação da presente dissertação.

Aos meus filhos, Pedro Alexandre, Tamara Ferreira e Yasmin Ferreira, que foram simultaneamente, fundamento e pilares deste meu regresso à vida académica. Espero que um dia possam observar-me como um exemplo e não cometam o mesmo erro que eu cometi em tempos, priorizar a vida profissional e profetizar um futuro a curto prazo. A vida é uma construção vagarosa e progressiva, não podemos simplesmente pular etapas, muito menos descurar a nossa formação que irá valer o nosso futuro.

À minha esposa, Nicole Ferreira, que sempre apoiou as minhas decisões, mesmo sabendo que algumas seriam tomadas em prejuízo do tempo familiar. Neste caso particular, as palavras não serão suficientes para expressar o meu profundo agradecimento, pela paciência, compreensão e apoio, nos bons momentos, mas especialmente nos tão numerosos maus momentos.

Aos meus pais, que apesar da idade mais avançada, sempre me apoiaram e substituíram tantas vezes nas funções de Pai, para que pudesse retomar a minha vida académica.

Por fim, agradeço aos meus Professores da Escola Superior de Gestão de Idanha-Nova, Mestrado Solicitadoria Empresarial, que contribuíram no meu processo de formação e participaram ativamente no meu enriquecimento académico.

## **Resumo**

A presente dissertação tem como escopo, a análise do regime jurídico da resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, assente em factos suscetíveis de configurar justa causa, de natureza subjetiva ou objetiva, que, pela sua gravidade e consequências, tornam inexigível a manutenção da relação jurídico-laboral.

Numa fase introdutória, com o propósito de conferir ao estudo uma estrutura lógica e sistemática, procedemos ao enquadramento da matéria, analisando os elementos essenciais da relação individual de trabalho. Em seguida, abordamos a matéria da cessação do contrato, delimitando as diversas modalidades extintivas da relação contratual, com especial enfoque nas que decorrem da iniciativa do trabalhador.

Num segundo momento, incidimos na matéria específica da resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, destacando os aspetos essenciais do regime, designadamente, a justa causa, os comportamentos suscetíveis de legitimar a resolução do contrato e as normas procedimentais, com especial ênfase nos requisitos formais cuja inobservância pode comprometer a licitude da resolução.

Concluimos o estudo com a análise da resolução ilícita, abordando a possibilidade de impugnação pelo empregador, o direito do trabalhador à correção de determinados vícios procedimentais e os efeitos decorrentes da declaração de ilicitude.

## **Palavras-chave**

Resolução do contrato; justa causa; procedimento de resolução; efeitos da resolução pelo trabalhador; impugnação judicial

## **Abstract**

The scope of this dissertation is to analyse the legal regime governing the termination of employment contracts at the initiative of the employee, based on facts that may constitute just cause, whether subjective or objective in nature, which, due to their seriousness and consequences, make it impossible to maintain the legal employment relationship.

In an introductory phase, with the aim of giving the study a logical and systematic structure, we proceed to frame the subject matter, analysing the essential elements of the individual employment relationship. We then address the subject of contract termination, defining the various types of termination of the contractual relationship, with a special focus on those arising from the employee's initiative.

In a second stage, we focus on the specific matter of the termination of the employment contract at the initiative of the employee, highlighting the essential aspects of the regime, namely, just cause, behaviour that may justify the termination of the contract and procedural rules, with particular emphasis on the formal requirements whose non-compliance may compromise the legality of the termination.

We conclude the study with an analysis of unlawful termination, addressing the possibility of challenge by the employer, the employee's right to correction of certain procedural defects, and the effects of a declaration of unlawfulness.

## **Keywords**

Termination of contract; just cause; termination procedure; effects of termination by the employee; legal challenge

# Índice Geral

Dedicatória.....	II
Agradecimentos .....	III
Resumo .....	IV
Abstract .....	V
Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos.....	IX
1. Introdução.....	1
1.1. Enquadramento.....	2
1.1.1. Objeto.....	2
1.1.2. Fundamentos .....	3
1.1.3. Sistematização.....	4
1.2. A Relação Individual de Trabalho .....	5
1.2.1. O Carácter Obrigacional do Contrato de Trabalho.....	5
1.2.2. Contrato de Trabalho – Noção .....	6
1.2.3. Contrato de Trabalho – Elementos Essenciais.....	6
1.2.4. Os Falsos Recibos Verdes – Relevância na Cessação do Contrato.....	7
2. A Cessação do Contrato de Trabalho .....	11
2.1. Princípios Gerais - Cessação do Contrato.....	13
2.1.1. Princípio da Liberdade de Desvinculação .....	14
2.1.2. Princípio da Segurança no Emprego.....	16
2.1.3. Princípio da Livre Iniciativa Económica Privada.....	17
2.2. Disposições Gerais sobre a Cessação do Contrato de Trabalho.....	18
2.2.1. Características do Regime da Cessação do Contrato de Trabalho: .....	19
2.2.2. Consequências da cessação do contrato de trabalho .....	22
2.3. As modalidades da Cessação do Contrato de Trabalho .....	25
2.4. A Iniciativa do Trabalhador na Cessação do Contrato de Trabalho.....	28
3. A Resolução do Contrato de Trabalho pelo Trabalhador.....	33
3.1. Prolegómenos e Figuras Afins .....	33
3.1.1. A declaração Unilateral do Trabalhador e a Cessação do Contrato....	34
3.1.2. A Cessação do Contrato de Trabalho como Meio de Reação .....	35
3.1.3. A Justa Causa e o Critério de Avaliação.....	37

3.1.4.	Espécies de Resolução .....	42
3.2.	A Resolução por Justa Causa Subjetiva.....	43
3.2.1.	A Falta Culposa de Pagamento de Retribuição .....	46
3.2.2.	A Violação Culposa de Garantias do Trabalhador.....	65
3.2.3.	A Aplicação de Sanção Abusiva .....	76
3.2.4.	A Falta Culposa de Condições de Segurança e Saúde no Trabalho.....	78
3.2.5.	A Lesão Culposa de Interesses Patrimoniais Sérios do Trabalhador	80
3.2.6.	Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei - Assédio Laboral .....	81
3.3.	A Resolução por Justa Causa Objetiva.....	83
3.3.1.	Necessidade de Cumprimento de Obrigação Legal Incompatível com a Continuação do Contrato .....	85
3.3.2.	Alteração Substancial e Duradoura das Condições de Trabalho no Exercício Lícito de Poderes do Empregador.....	86
3.3.3.	Falta Não Culposa do Pagamento de Retribuição .....	88
3.3.4.	Cessão da Posição Contratual pelo Empregador.....	89
3.4.	O Procedimento de Resolução .....	90
3.4.1.	A Forma da Declaração.....	90
3.4.2.	A Indicação dos Factos .....	92
3.4.3.	O Prazo.....	94
3.4.4.	Revogação e o Reconhecimento Notarial da Declaração Resolutiva.	99
3.5.	Os Efeitos da Resolução.....	102
3.5.1.	A Indemnização devida ao Trabalhador.....	103
3.5.2.	A Compensação devida ao Trabalhador .....	107
3.6.	A (I)Licitude da Resolução .....	109
3.6.1.	Ação para Reconhecimento de Resolução Lícita.....	109
3.6.2.	Ação de Impugnação da Resolução do Contrato pelo Empregador.	109
3.6.3.	Os Efeitos da Declaração de Ilícitude.....	114
4.	Minutas .....	117
4.1.	Necessidade de Cumprimento de Obrigação Legal - Justa Causa Objetiva.....	117
4.2.	Transmissão da Posição do Empregador no Respetivo Contrato de Trabalho - Justa Causa Objetiva.....	119

4.3. Comportamento Culposo do Empregador - Justa Causa Subjetiva .....	121
4.4. Falta Culposa de Pagamento Pontual da Retribuição - Justa Causa Subjetiva.....	123
5. Conclusão.....	125
6. Jurisprudência .....	129
7. Bibliografia.....	136

## Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos

AC.	-	Acórdão
ACT	-	Autoridade para as Condições do Trabalho
Al.	-	Alínea
ART.º	-	Artigo
ARTS.º	-	Artigos
BMJ	-	Boletim do Ministério da Justiça
CC	-	Código Civil
CDFUE	-	Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
CEJ	-	Centro de Estudos Judiciários
CFR.	-	Conforme
CIT.	-	Citado
CITE	-	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CLBRL	-	Comissão do Livro Branco das Relações Laborais
CNOT	-	Código do Notariado
CPC	-	Código de Processo Civil
CPT	-	Código de Processo do Trabalho
CRCPSS	-	Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social
CRP	-	Constituição da República Portuguesa
CSE	-	Carta Social Europeia
CT	-	Código do Trabalho
DGERT	-	Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
DL	-	Decreto de Lei
DUDH	-	Declaração Universal dos Direitos Humanos
Ed.ª	-	Edição
IRC	-	Instrumentos de Regulação Coletiva
IRCT	-	Instrumentos de Regulação Coletiva de Trabalho
LAT	-	Lei de Acidentes de Trabalho
LBRL	-	Livro Branco sobre as Relações Laborais

LBSS	-	Bases gerais do Sistema de Segurança Social
LCCT	-	Lei de Cessação do Contrato de Trabalho
MP	-	Ministério Público
MTSS	-	Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
Nº	-	Número
OB.	-	Obra
OIT	-	Organização Internacional do Trabalho
PROC.	-	Processo
REL.	-	Relação
SS.	-	Seguintes
STJ	-	Supremo Tribunal de Justiça
TCA	-	Tribunal Central Administrativo Norte
VOL.	-	Volume



# 1. Introdução

O Direito do Trabalho é um ramo autónomo de direito privado especial, composto pelo conjunto de princípios e normas, que visam regular as relações que emergem de um contrato de trabalho. Apesar de referirmos que estamos perante um ramo do Direito Privado, cabe-nos reconhecer a existência de uma intervenção pública no Direito do Trabalho perpetrada pelo Estado que vem impor certos limites ao princípio da autonomia privada e liberdade contratual. Não obstante se reconheça essa influência, não podemos descurar o facto de que estamos a mover-nos, no âmbito de normas que visam regular a prossecução de fins de interesse privado e relações jurídicas que se constituem entre sujeitos de Direito Privado. No seguimento desta linha de pensamento, podemos afirmar que vamos debruçar o nosso estudo, sobre normas que integram um ramo de Direito Privado com certas interferências de Direito Público, desencadeadas pela necessidade e pelo dever constitucional, que se impõem ao Estado de, assegurar os direitos e liberdades fundamentais dos cidadãos e o cumprimento dos princípios do Estado de Direito Democrático, nomeadamente, o princípio da igualdade, a promoção do direito de acesso ao trabalho e o princípio da segurança no emprego.

O Direito do Trabalho é um ramo de extrema relevância, que tem como finalidade, regular as relações laborais entre trabalhadores e empregadores, sem prejuízo da intervenção de outras entidades, como associações ou sindicatos. Para compreender esta finalidade, torna-se necessário considerar simultaneamente a perspectiva do empregador e do trabalhador. Por um lado, o Direito do Trabalho proporciona segurança jurídica ao empregador, permitindo-lhe exercer a sua atividade económica e garantir o cumprimento das obrigações contratuais pelo trabalhador. Por outro lado, assegura a proteção do trabalhador, limitando a atuação e os poderes do empregador, limites esses fundamentados nos princípios constitucionais e na influência do Direito Europeu e Internacional.

O legislador português tem procurado adaptar as normas de Direito do Trabalho de forma a conciliar os interesses dos contraentes, conferindo instrumentos ao empregador, mas impondo-lhe os limites necessários à salvaguarda dos direitos dos trabalhadores. As recentes alterações incidem sobretudo na proteção do trabalhador e na promoção da igualdade entre as partes nas relações laborais, refletindo uma evolução social que exige constante atualização normativa. Esta tendência resulta, entre outros fatores, do reconhecimento da importância da família enquanto núcleo fundamental da sociedade (art.º 67º da CRP) e da necessidade de prevenir eventuais abusos de poder pelo empregador, como despedimentos abusivos ou condições laborais próximas da “escravatura”, situações que ainda hoje se evidenciam em casos mediáticos de exploração e tráfico humano.

Apesar desta intenção clara do legislador, em proteger o trabalhador nas relações laborais, promover a igualdade entre empregador e trabalhador, a verdade é que essa igualdade nem sempre é fácil de materializar, tirar do papel e colocar na prática, porque, apesar de ser verdade que o legislador disponibiliza cada vez mais ferramentas que permitem ao trabalhador exercer os seus direitos, não deixa de ser verdade também, que existe uma pressão social que assola os trabalhadores e os leva muitas vezes a absterem-se de as usar, por medo de perder o emprego, por receio que o exercício de direitos deteriore a relação com os seus superiores hierárquicos e pela ânsia de manter o seu emprego, o sustento que lhe permite enfrentar a grave crise económica que atravessamos na atualidade, nesse sentido, é preciso ainda caminhar um longo percurso para alcançar um ponto de equilíbrio no mundo laboral.

O nosso trabalho incide sobre uma matéria na ordem do dia, caracterizada pela enorme controvérsia e pelo elevado grau de complexidade, a resolução do contrato de trabalho, iniciativa do trabalhador e fundada em factos ou comportamentos do empregador, suscetíveis de consubstanciar fundamento de justa causa subjetiva ou objetiva.

Quando referimos que a resolução do contrato de trabalho, por iniciativa do trabalhador, fundada em justa causa, é uma matéria controversa, estamos a pensar na dificuldade em alcançar um acordo extrajudicial entre as partes. Como iremos demonstrar, a probabilidade de a questão vir a ser apreciada em sede judicial revela-se predominante. Trata-se de um regime jurídico dotado de complexidade, por se verificarem determinados requisitos e formalidades, essenciais para a boa conclusão do processo, pelo menos, no que respeita aos interesses do trabalhador, ou seja, este regime, não é de todo, aquele que mais se preocupa com os direitos dos trabalhadores, pelo contrário, é um regime com certo desnível a pender para os interesses do empregador.

## **1.1. Enquadramento**

### **1.1.1. Objeto**

A presente dissertação, tem como escopo, o estudo do regime jurídico da resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, em particular, com fundamento em circunstâncias, factos ou comportamentos do empregador ou terceiro sob a sua orientação, suscetíveis de consubstanciar motivo para justa causa, objetiva ou subjetiva. Apesar de ser nossa pretensão desenvolver uma breve alusão ao regime da justa causa objetiva, até mesmo para delimitar o alcance e sentido da proximidade e da separação entre os dois regimes, o cerne da nossa análise terá como fundamento os comportamentos imputáveis ao empregador, de tal forma gravosos e com consequências tão nocivas, que tornem inexigível a manutenção do contrato de trabalho pelo trabalhador.

O nosso estudo irá incidir com maior ênfase na questão da justa causa subjetiva, por vários motivos, nomeadamente, pelo facto de ser o regime que mais gera controvérsia, em razão de desencadear em regra, uma obrigação de indemnizar o trabalhador e é exatamente essa vicissitude que mais afeta ou influencia negativamente a possibilidade de acordo extrajudicial entre as partes.

### **1.1.2. Fundamentos**

O mundo do Direito, tende a acompanhar a evolução social, ou seja, o legislador, deve ser uma entidade atenta, que observe continuamente os problemas legais que assumem uma maior tendência em determinado momento e que afetam a sociedade onde estão integrados, descortinando as lacunas que existem, ou que vão surgindo com o próprio desenvolvimento social e que carecem de intervenção positiva. A matéria da resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, é uma das matérias que tem sofrido uma certa intervenção legislativa, muito por influência das pretensões da sociedade, no que respeita aos direitos e garantias fundamentais do trabalhador, nomeadamente, nas matérias relativas à parentalidade, na reserva da intimidade e da vida privada, na proibição da discriminação e no assédio em geral.

O regime da resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, é uma ferramenta imprescindível para o trabalhador, assumindo-se no mundo laboral com um carácter preventivo e sancionatório. Assume natureza preventiva, porque a existência e a possibilidade de recurso a este instituto, deve retrair o empregador de praticar certas condutas ilícitas. Todavia, tal como sucede noutras áreas do Direito, a existência de normas jurídicas não se revela, por si só, suficiente para assegurar a efetiva prevenção de comportamentos abusivos, designadamente de situações qualificáveis como assédio laboral. A ineficácia prática deste regime decorre de múltiplos fatores, entre os quais se destacam: o desconhecimento da lei por parte do empregador; a falta de informação do trabalhador acerca dos seus direitos; a sua situação de necessidade ou carência económica; os elevados níveis de desemprego e a escassez de oportunidades profissionais que permitam, em tempo útil, assegurar a subsistência do agregado familiar; bem como a morosidade e a complexidade processual, que culminam, na maioria dos casos, em litígios submetidos à apreciação judicial. Tem natureza sancionatória, porque contempla a possibilidade de responsabilização do empregador (ou de terceiro que atue em sua representação) pela prática de condutas lesivas dos direitos e garantias legalmente consagrados aos trabalhadores, impondo-lhes, em regra, a obrigação de indemnizar os prejuízos decorrentes de tais comportamentos.

Podemos assim afirmar, que o estudo desta matéria tem especial relevância na sociedade atual, nomeadamente, por estar intimamente ligada a uma das matérias da ordem do dia, é um regime complexo, com pouca visibilidade no mundo laboral e é

neste momento, na cessação do contrato, que se suscitam todas as matérias ou litígios incluindo os que ocorreram em momento anterior, durante a vigência do contrato, tais como questões de retribuição, férias, outros comportamentos ilícitos que possam influenciar a inexigibilidade da manutenção do contrato e principalmente o consenso quanto aos valores da indemnização.

### **1.1.3. Sistematização**

No que concerne à sistematização, optámos por criar e seguir uma linha de raciocínio lógico, ou seja, partir do geral, para o particular, aproximando-nos lentamente e enquadrando a matéria principal do estudo, com as normas de Direito laboral que mais se relevam ou que podem influenciar a decisão de resolver o contrato. A ideia do nosso trabalho, é observar o regime legal de forma crítica, mas sem nunca perder de vista, a intenção de elucidar todos os leitores, sobre as questões mais pertinentes e que suscitem maior atenção, ou seja, não seria intuitivo partirmos diretamente para o assunto a tratar, devemos, portanto, construir um caminho sólido, que não seja lento, nem célere em demasia.

Para que a dissertação siga uma linha cronológica, começamos por abordar de forma breve a constituição da relação individual de trabalho, identificando os elementos essenciais do contrato de trabalho. Ainda a título de enquadramento, vamos abordar a matéria da cessação do contrato de trabalho, delimitando os princípios de direito que lhe são relevantes, enumerando, em seguida, as diversas modalidades para extinguir o contrato de trabalho, permanecendo algum tempo nas modalidades que resultam da iniciativa do trabalhador, a denúncia e a resolução, conceituando-as e delimitando-as com o objetivo de simplificar a sua distinção.

Nesta fase, concluída a aproximação ao tema principal, começamos a abordar a resolução do contrato de trabalho propriamente dita, delineando uma separação entre o regime da justa causa subjetiva e objetiva. Em seguida, entramos no regime e abordamos determinados comportamentos do empregador ou terceiro sob o seu poder de direção, que sejam suscetíveis de constituir o trabalhador no direito a resolver o seu contrato de trabalho com justa causa. No seguimento desta linha de pensamento, precisamos abordar o conceito de justa causa e delimitar quais os critérios ou requisitos para a sua apreciação, até porque nem todos os comportamentos são fundamento para alegar justa causa, é necessário um comportamento que pela sua prática e efeitos seja suficiente para tornar insustentável a manutenção da relação laboral, ou seja, precisamos fazer uma análise cuidada ao facto e aos critérios para aferir se estamos perante uma situação passível de desencadear uma resolução contratual lícita.

Descortinado um fundamento que sustente a possibilidade de resolver o contrato de trabalho, devemos abordar as questões procedimentais do exercício desse direito, direcionando-nos para o conjunto de atos que o trabalhador deve desencadear para

que se considere invocada a resolução do contrato, designadamente, a forma e conteúdo da comunicação e o prazo. Invocada a resolução, cabe-nos ainda analisar os efeitos que a cessação contratual vai provocar na esfera jurídica das partes.

Por fim, vamos abordar a questão da resolução contrato de trabalho ilícita, em particular, a possibilidade de o empregador vir impugnar a resolução e os possíveis efeitos provocados pela confirmação da ilicitude.

## 1.2. A Relação Individual de Trabalho

Segundo o Professor David Falcão, a noção de contrato de trabalho, deve ser o ponto de partida para o estudo de qualquer matéria relativa ou conexa ao Direito do Trabalho <sup>(1)</sup>. Partilhando deste argumento e relembrando que o nosso estudo incide sobre o regime da resolução do contrato de trabalho, que é uma das modalidades de cessação do contrato de trabalho, entendemos fazer sentido, elaborar um panorama, ainda que um pouco abstrato, sobre a noção e elementos essenciais do contrato de trabalho, ou seja, a cessação de um contrato, depende da sua constituição, ou reconhecimento.

### 1.2.1. O Carácter Obrigacional do Contrato de Trabalho

O Contrato, é um acordo de vontades, celebrado entre partes, para criar, modificar, garantir ou extinguir direitos, impendendo sobre as partes, a faculdade de fixar livremente o seu conteúdo, desde que com respeito pela lei <sup>(2)</sup>. No caso do contrato de trabalho, estamos perante um contrato que vai criar uma relação laboral e vai desencadear vários efeitos sinalagmáticos na esfera jurídica das partes.

O contrato de trabalho é um negócio jurídico obrigacional, ou seja, estruturalmente, apresenta-se como um contrato de Direito Civil, em particular, de Direito das Obrigações, correspondendo a um dos contratos em especial <sup>(3)</sup>.

O art.º 1152º do CC, prescreve que contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta.

Pese embora, o contrato de trabalho, assuma um carácter obrigacional, quer pelos efeitos que visa produzir, quer pelo facto de regular uma situação entre sujeitos privados (ou público desprovido de *ius imperium*), numa suposta posição de igualdade formal, o seu regime está sujeito a legislação especial <sup>(4)</sup>, ou seja, não

---

<sup>(1)</sup> FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições de Direito do Trabalho, A Relação Individual de Trabalho*, 12ª Ed., Almedina, Coimbra, 2023, pág.29

<sup>(2)</sup> Art.º 405º, nº1 do CC

<sup>(3)</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2002, pág.273

<sup>(4)</sup> FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições... Ob. Cit.*, pág.29

descuramos a origem histórica do Direito do Trabalho, mas reconhecemos a sua autonomia. Referimos que existe uma “suposta” igualdade formal entre as partes e não foi uma conjugação errada da palavra suposta, foi o ressaltar do principal fundamento para esta autonomização, a assimetria que sempre caracterizou a relação laboral e que continua a caracterizar, apesar dos esforços do Legislador para as minimizar.

O Direito do Trabalho é um ramo de Direito Especial, que resulta da necessidade de prever e regular determinadas situações que não seriam adequadamente resolvidas pelo Direito Civil, pese embora se defina uma certa subsidiariedade, quer no Direito Substantivo <sup>(5)</sup>, quer no Direito Processual <sup>(6)</sup>, contudo, importa relevar que a norma especial é dotada de certas especificidades que se ajustam à realidade laboral, e por esse motivo, revoga a norma geral.

### 1.2.2. Contrato de Trabalho - Noção

O art.º 11º do CT, faculta-nos uma noção de contrato de trabalho, prescrevendo que contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.

A noção concedida pelo código de trabalho é praticamente uma reprodução do conceito previsto no art.º 1152º do CC, ou seja, admitem-se algumas diferenças, mas a maioria tem pouca relevância prática, ressaltando talvez o facto da legislação laboral abrir a porta a uma pluralidade de empregadores, algo que não era explícito na legislação civil.

### 1.2.3. Contrato de Trabalho - Elementos Essenciais

Da análise ao conceito legal de contrato de trabalho, derivam três elementos essenciais, que devem estar reunidos cumulativamente. Para identificar um contrato de trabalho, devemos aferir se estão presentes as seguintes circunstâncias, uma das partes presta uma atividade, recebe uma contrapartida pela sua prestação e existe subordinação jurídica.

A **prestação de atividade** é uma obrigação de meios, ou seja, impõe-se uma atividade a efetuar independentemente da obtenção do seu fim, em que o trabalhador não se obriga ao seu resultado, mas sim a prestar a sua atividade. Se o trabalhador cumprir de forma diligente a sua atividade, mas por alguma razão o resultado da mesma se frustrar, ele tem direito a receber a sua retribuição, ou seja, quer o

---

<sup>(5)</sup> Ac. STJ de 19/03/1992. Processo nº003369

<sup>(6)</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 3ªed. Almedina, Coimbra, 2006, pág.50

resultado da sua atividade, quer o risco da sua frustração, correm por conta do empregador.

O contrato de trabalho é **oneroso**, ou seja, não existe contrato de trabalho sem retribuição, tem de existir sempre uma contrapartida pela atividade prestada.

A **subordinação jurídica** consiste numa relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem <sup>(7)</sup>.

O trabalhador está a trabalhar num quadro organizativo, mediante ordem e diretrizes do seu empregador, que irá beneficiar do seu resultado ou acarretar o risco da sua frustração, ou seja, o trabalhador apenas está obrigado a prestar uma atividade de forma diligente.

#### 1.2.4. Os Falsos Recibos Verdes - Relevância na Cessação do Contrato

No início da dissertação, suscitámos a questão do reconhecimento do contrato de trabalho e possível relevância no momento da cessação do contrato de trabalho.

Sabemos que a questão dos falsos recibos verdes é um “vírus infeccioso” que tem afetado a sociedade e o mundo laboral, no sentido de que é uma forma ilícita, encontrada por determinadas pessoas, para adular as constantes alterações perpetradas pelo legislador laboral, ou seja, existem empregadores que recorrem ao regime da prestação de serviços, como forma diminuir ou anular as garantias concedidas aos trabalhadores pela legislação laboral <sup>(8)</sup>.

O regime da prestação de serviços caracteriza-se pela precariedade do vínculo, ou seja, quando em contraposição com um contrato de trabalho, a prestação de serviços é liberal, não apenas no sentido da suposta autonomia do prestador, mas também na facilidade com que se constitui e cessa o vínculo.

Relativamente ao contrato de prestação de serviços, o CC, também nos apresenta um conceito, referindo no seu art.º 1154º, que, o “contrato de prestação de serviço é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição.” Observando o conceito legal, podemos retirar as características essenciais do contrato de prestação de serviço, nomeadamente, a onerosidade facultativa, bilateralidade e sinalagma, consensualidade e carácter obrigacional.

---

<sup>(7)</sup> Ac. STJ de 12/03/1997. Proc. nº67/96

<sup>(8)</sup> “É sabido também que, como forma de evitar a aplicação do regime jurídico-laboral, são frequentes os chamados falsos recibos verdes. Falsos porque, na verdade, encobrem a existência de contratos de trabalho. Estas situações geram instabilidade no emprego, diminuem as referidas garantias dos trabalhadores, que podem ser despedidos a todo o tempo, não têm jornada de trabalho limitada, não auferem retribuição de férias, subsídio de férias ou de Natal, não veem o empregador contribuir para a Segurança Social, e sendo o próprio trabalhador a suportar tais encargos assim como os pagamentos dos prémios de seguro por acidentes de trabalho.” Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 02/12/2015. Proc. nº2982/14.6TTLSB.L1-4

O art.º 1156º do CC, prescreve que as disposições sobre o mandato são extensivas, com as necessárias adaptações, às modalidades do contrato de prestação de serviço que a lei não regule especialmente, ou seja, no caso dos contratos atípicos, devemos aplicar o regime do mandato.

O mandato, enquanto contrato de prestação de serviço, pode cessar por revogação ou caducidade, contudo, neste caso em particular, importa relevar o instituto da revogação. O mandato pode ser revogado livremente pelas partes (regra geral) e pode ainda ser revogado tacitamente, ou seja, ressalva-se a facilidade com que se pode cessar este vínculo <sup>(9)</sup>.

No que respeita à cessação do vínculo, importa ainda referir o art.º 1172º do CC, que postula uma obrigação de indemnizar a contraparte pelo prejuízo, ou seja, estamos perante um direito eventual que só se constitui havendo um dano decorrente da cessação abrupta e inesperada.

No seguimento desta linha de pensamento, considerando que os denominados “falsos recibos verdes” são uma verdadeira “artimanha” destinada a contornar e manipular as garantias concedidas pelo regime laboral aos trabalhadores, cumpre refletir sobre a forma como esta realidade se projeta na cessação do contrato de trabalho e, em particular, na sua resolução em sentido restrito, relembando que uma das matérias mais relevantes da resolução do contrato de trabalho é exatamente a obrigação de indemnizar o trabalhador. À primeira vista, poderia parecer mais simples e imediato proceder à cessação do contrato de prestação de serviços, promovendo o afastamento entre as partes, no entanto, impõe-se analisar se tal solução seria efetivamente a mais justa para o trabalhador.

Com efeito, perante a verificação de indícios reveladores da existência de uma situação de “falso recibo verde”, realidade que, por si só, se mostra suscetível de constituir fundamento bastante para a invocação de justa causa, impõe-se questionar qual o caminho mais conforme à justiça material: se, por um lado, devemos limitar-nos a ignorar os factos e a promover a cessação do contrato, aproveitando a aparente simplicidade que caracteriza o regime da prestação de serviços; ou, se por outro lado, devemos ponderar a possibilidade de diligenciar pelo reconhecimento judicial da existência de um vínculo laboral subordinado, de modo a legitimar ulteriormente a resolução com invocação de justa causa e o consequente direito à correspondente indemnização. Para que possamos chegar a uma conclusão, devemos esclarecer determinadas circunstâncias, nomeadamente, delinear os elementos que separam o regime e as consequências da má qualificação do contrato de trabalho.

A distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços não se revela, de todo, uma operação elementar, ou seja, a identificação da natureza jurídica do vínculo existente nem sempre se apresenta como tarefa linear, na medida em que ambos os contratos partilham, em determinados aspetos, características que

---

<sup>(9)</sup> Crf. art.º 1170º e art.º 1171º do CC.

podem aparentar similitude. É precisamente nessa zona cinzenta que frequentemente se enquadra a problemática dos denominados “falsos recibos verdes”, em que a forma contratual adotada disfarça a verdadeira realidade material da relação, conduzindo a um desvirtuamento da tutela laboral que o ordenamento jurídico procura assegurar. Podemos afirmar que estamos perante uma problemática antiga e amplamente debatida na Doutrina, cuja complexidade é tal que continua a gerar litígios que chegam ao Supremo Tribunal de Justiça. Esta eterna dúvida poderia tonar-se banal, não fosse o facto de, em torno do mesmo litígio concreto, se registarem decisões profundamente divergentes entre Tribunais de 1.<sup>a</sup> instância e Tribunais Superiores. Isto demonstra que, para se apurar a verdadeira natureza da relação estabelecida entre as partes num contrato, não basta atender à sua forma ou designação: impõe-se antes uma análise casuística, ponderando as circunstâncias específicas da atividade desenvolvida e a materialidade dos atos que dela emergem. Ao que parece, na prática, esta é uma apreciação complexa até mesmo para os Tribunais, compostos por profissionais experientes e dotados de competências técnicas na matéria <sup>(10)</sup>.

O legislador, ao longo dos anos, tem vindo a considerar este problema e tem tentado através de várias alterações legislativas, reverter esta “confusão de institutos jurídicos”, tornando a lei mais clara, delimitando a autonomia privada no âmbito laboral, nomeadamente a última alteração ao Código do Trabalho, adiante designado CT, pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, no entanto, a verdade é que o problema se vai mantendo e tem sido constante na barra dos Tribunais.

No Direito do Trabalho impõem-se certos limites ao princípio da liberdade contratual, previsto no art.º 405º do CC, ou seja, no que concerne à matéria laboral, as partes podem decidir livremente se firmam ou não um certo acordo, mas não podem decidir como qualificar o contrato firmado, não podem celebrar um contrato materialmente subordinado e denominá-lo como contrato de prestação de serviços, contornando as normas imperativas do Direito do Trabalho e lesando o sistema fiscal e sistema da segurança social, nesse sentido, podemos afirmar que apesar do nome dado pelas partes, a um determinado contrato no âmbito laboral, a qualificação desse contrato faz-se consoante os elementos essenciais presentes na relação jurídica, é feito um juízo de realidade pelo qual se afere materialmente a relação existente, a vontade das partes nesta matéria é irrelevante.

A qualificação do contrato de trabalho não depende da vontade ou autonomia das formalmente manifestada pelas partes. Pelo contrário, resulta de um juízo de realidade, através do qual se afere qual a relação material que existe na realidade

---

<sup>(10)</sup> O principal elemento diferenciador do contrato de trabalho e do contrato de prestação de serviço assenta na sujeição da pessoa contratada à autoridade e direção do contratante (subordinação jurídica no contrato de trabalho), enquanto no contrato de prestação de serviço, a pessoa contratada não está sujeita às ordens do contratante, agindo com autonomia na prossecução do resultado a que se comprometeu. Cfr. Ac. STJ de 05/02/2013. Proc. nº3247/06.2TTLSB.L1.S1

entre os sujeitos que se vinculam pelo contrato. Apesar disso, sabemos que as partes, muitas vezes dão um nome errado ao contrato celebrado, ou tentam ludibriar as normas laborais através do recurso aos “falsos recibos verdes”. É com fundamento nessa prática ilícita, que lesa o trabalhador e o próprio interesse público, que o legislador criou mecanismos específicos destinados a repor a legalidade, permitindo que o trabalhador, ou até mesmo a própria ACT, por sua iniciativa, promova a requalificação da relação contratual.

Um dos mecanismos criados pelo legislador para atenuar esta dificuldade na prova da existência do contrato de trabalho, é a ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho, prevista no art.º 186º-K e ss. do CPT. Esta ação caracteriza-se por não carecer de impulso processual pelo sujeito lesado, ou seja, o Ministério Público, deve oficiosamente instaurar o procedimento, sempre que tenha conhecimento de uma situação em que o contrato esteja mal qualificado, no qual se encontrem verificadas características naquela atividade que indiciem a existência de subordinação jurídica e consequentemente existência de contrato de trabalho, nº2 do art.º 186-K do CPT <sup>(11)</sup>.

Em termos práticos, não obstante a oficiosidade do mecanismo, o trabalhador lesado, ou qualquer outra pessoa que tenha conhecimento da situação, pode denunciar à ACT a existência de uma presumível relação contratual mal qualificada. Acresce referir que tal desconformidade pode igualmente ser detetada no decurso de uma ação inspetiva promovida pela própria ACT, de forma ocasional ou sistemática. Sempre que a ACT identifique indícios sérios de que uma relação laboral se encontra indevidamente qualificada, deve notificar o empregador, concedendo-lhe um prazo para proceder à respetiva regularização. Tal regularização não se esgota na correta qualificação jurídica do contrato, mas implica ainda a restituição integral de todos os direitos laborais devidos ao trabalhador, desde o início da prestação da atividade. Caso o empregador não aceite a qualificação feita pela ACT e se abstenha de regularizar a situação do trabalhador, a ACT deve remeter participação dos factos ao Ministério Público, que passa a dispor do prazo de 20 dias para intentar a ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, nos termos do art.º 186.º-K, n.º 1, do CPT.

Presumindo-se a existência de uma relação laboral mal qualificada e logrando o trabalhador (ou o Ministério Público <sup>(12)</sup>, em representação do interesse público) alegar e provar em juízo a verificação dos pressupostos caracterizadores do contrato de trabalho, a decisão do Tribunal que julgue a ação procedente terá como efeito a

---

<sup>(11)</sup> Esta nova ação especial para reconhecimento da existência de contrato de trabalho surgiu com o objetivo de instituir um mecanismo de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços - “falsos recibos verdes” (ação com natureza urgente e oficiosa, iniciando-se sem qualquer intervenção do trabalhador ou do empregador).” Cfr. Ac. Rel. Coimbra de 26-09-2014. Proc. nº160/14.3TLRA.C1

<sup>(12)</sup> O Ministério Público mantém o interesse em agir na ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, na situação em que o trabalhador previamente instaura ação declarativa comum contra o mesmo Réu, peticionando, entre o demais, que este seja condenado a reconhecer a existência de um contrato de trabalho, com as legais consequências em matéria de reconstituição do processo retributivo do Autor perante a Segurança Social. Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 02-12-2015. Proc. nº2982/14.6TTLSB.L1-4

requalificação retroativa da relação jurídica. Tal significa que a relação laboral será reconhecida desde o início da sua execução e não apenas a partir do momento da decisão judicial, impondo-se ao empregador a obrigação de proceder à regularização integral da situação. Esta regularização compreende, entre outros aspetos: o reconhecimento de todas as remunerações em falta, (incluindo eventuais diferenças salariais entre o valor pago a título de prestação de serviços e aquele que seria devido em regime laboral subordinado); a integração de todos os direitos laborais de natureza retributiva e patrimonial, (subsídios de férias e de Natal, trabalho suplementar, subsídios de turno); a contagem da antiguidade do trabalhador; e o reconhecimento dos direitos associados ao regime da Segurança Social.

O reconhecimento judicial do contrato de trabalho produz efeitos retroativos, circunstância que adquire particular relevância no âmbito da cessação contratual, designadamente no que concerne à resolução e ao conseqüente direito a indemnização <sup>(13)</sup>.

A nosso ver, trata-se de uma matéria que deve ser analisada caso a caso, ponderando-se a duração do contrato e a intensidade da violação. Se a situação de má qualificação do vínculo laboral tiver perdurado por um período relativamente curto, a utilidade prática da resolução poderá revelar-se reduzida face ao desequilíbrio entre o prejuízo (patrimonial e não patrimonial) sofrido pelo trabalhador e o efeito útil da reposição da legalidade. Todavia, entendemos que subsiste sempre o direito ao reconhecimento do contrato e, em consequência, o correlativo direito à resolução, uma vez que a má qualificação do contrato consubstancia uma violação culposa das garantias legais do trabalhador e, em determinadas circunstâncias, dos seus próprios interesses patrimoniais. Trata-se, ainda, de uma violação continuada, que afeta de forma irreversível a relação de confiança que deve enformar o vínculo laboral, tornando inexigível a sua manutenção.

No que respeita à indemnização presumivelmente devida, deve esta ser fixada nos termos gerais aplicáveis à resolução do contrato de trabalho, atendendo aos efeitos retroativos decorrentes do reconhecimento judicial do vínculo, abrangendo, assim, todo o período em que o trabalhador esteve ilicitamente privado dos seus direitos laborais.

## 2. A Cessação do Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho, como qualquer negócio jurídico, extingue-se nos termos comuns, aplicando-se as regras gerais de Direito Civil, em particular de Direito das Obrigações <sup>(14)</sup>.

---

<sup>(13)</sup> Mesmo problemas como a qualificação do contrato, surgem amiúde a propósito da cessação do vínculo: quando o credor do serviço ou trabalho põe termo ao negócio, o prestador da atividade questiona a legitimidade dessa cessação com base na qualificação do contrato. Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do Contrato de Trabalho*, Principia, Cascais, 2017, pág.10

<sup>(14)</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 3ª ed., Almedina, Coimbra, 2006, pág.867

Não obstante esta conexão ao Direito Civil, não podemos olvidar a especialidade do Direito do Trabalho, designadamente, no domínio da cessação do vínculo contratual, ou seja, sabemos que contratos devem ser pontualmente cumpridos, em obediência ao princípio *pacta sunt servanda*, contudo, no caso do contrato de trabalho, estamos perante um vínculo que envolve a prestação pessoal e subordinada do trabalhador, que fica obrigado a colocar à disposição do empregador a sua força de trabalho, mediante retribuição. Assim, não podemos observar o contrato de trabalho nas mesmas linhas dogmáticas, que observamos um contrato civil comum, cujo objeto é qualificado como coisa. É neste sentido, atendendo à pessoalidade da prestação e à relevância social do tema, que se justifica a consagração de determinados desvios ao regime civil comum, nomeadamente no que respeita à liberdade de desvinculação do trabalhador. Ao contrário do que sucede no regime civil, em que a resolução de um contrato sem fundamento pode gerar uma obrigação de indemnizar de maior amplitude, no contrato de trabalho, a liberdade de desvinculação do trabalhador encontra-se, em regra, limitada à observância de um aviso prévio ou, em sua falta, ao pagamento da correspondente indemnização.

O tema da cessação do contrato de trabalho é um tema particularmente sensível, nele se entrecruzando aspetos sociais, humanos e económicos da maior relevância. A extinção do contrato significa, para o trabalhador, perder o emprego. É sabido que, quando a perda de emprego ocorre, as consequências dessa perda são devastadoras, sobretudo quando se trate de trabalhadores pouco qualificados e já não muito jovens. É que, seja ou não um meio de realização pessoal, o emprego representa, tipicamente, a fonte de sustento do trabalhador <sup>(15)</sup>.

A cessação do contrato de trabalho acarreta consequências maiores para o trabalhador que para o empregador uma vez que, “só quanto ao primeiro se pode dizer que o vínculo é o suporte dum estatuto económico, social e cultural” <sup>(16)</sup>. Por outro lado, para o empregador a cessação, por via da regra, representa apenas a abertura de um posto de trabalho na empresa <sup>(17)</sup>.

Muitas das questões relacionadas com a situação jurídico-laboral só são discutidas no momento da sua extinção, pois, não raro, só então o trabalhador se sente em condições de pôr em causa o comportamento do empregador <sup>(18)</sup>.

A importância social e pessoal assumida pelo contrato de trabalho e pela sua cessação, explica a autonomia do Direito do Trabalho e a existência de normas específicas e adequadas a garantir os direitos e garantias dos trabalhadores, equilibrando uma relação que na prática se revela assimétrica. Quando falamos em assimetria entre as partes contratantes, devemos considerar várias circunstâncias, alguma delas já referidas em momento anterior, tais como a taxa de desemprego, as

---

<sup>(15)</sup> AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho, Noções Básicas*, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2022, pág.355

<sup>(16)</sup> FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 21.ª edição, Almedina, Coimbra, 2022, pág.636

<sup>(17)</sup> FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições...Ob. Cit.*, pág.293

<sup>(18)</sup> MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.9

qualificações concretas daquele trabalhador que lhe permitem maior ou menor amplitude na procura de emprego, a própria estagnação económica (carência de iniciativa económica que influencia diretamente a taxa de desemprego), o facto da contrapartida pela prestação do trabalho corresponder ao meio de sustento de um agregado familiar (muitas vezes é mesmo a única fonte de rendimento do agregado) e por fim, não menos importante, os poderes do empregador (direção, disciplinar e regulamentar).

A alteração de circunstâncias fundada na especificidade da relação laboral e a pessoalidade assumida pelo contrato de trabalho, fundamenta esta necessidade de adaptar o regime que seria aplicável diretamente pelo Direito Civil à cessação de qualquer outro contrato privado, estabelecendo um regime próprio, constituído por normas adequadas às exigências e valores do trabalho subordinado <sup>(19)</sup>.

## 2.1. Princípios Gerais - Cessação do Contrato

A CRP é a lei fundamental do Estado, onde podemos encontrar plasmados os direitos fundamentais, liberdades e garantias do cidadão. No que concerne ao Direito de Trabalho, importa relevar que apesar de existirem várias normas na Constituição, direcionadas a criar uma linha orientadora para o mercado de trabalho, podendo-se designar por constituição laboral, não podemos esquecer que o trabalhador é um cidadão, ou seja, todas as normas que respeitam a direitos fundamentais, acabam por estar intimamente ligados e influenciar o mundo laboral, queremos com isto dizer, que apesar de certas normas não influenciarem diretamente o Direito do Trabalho, vão impor-se-lhe como um limite, não sendo admissível restringir ou a violar um direito fundamental ao cidadão trabalhador, sob pretexto da existência de um vínculo laboral.

Em sentido inverso, importa sublinhar que também se suscitam outros direitos constitucionalmente consagrados, designadamente, o direito à propriedade privada e o direito à livre iniciativa económica privada que recaem sobre o empregador enquanto titular da entidade empresarial. O empregador que despendeu tempo, recursos e capital na constituição e condução da sua empresa, detém direta ou indiretamente (por interposta pessoa), o poder de gestão e consequentemente a legítima liberdade de escolher os funcionários que melhor se adequam às suas necessidades organizacionais e políticas empresariais.

No regime da cessação do contrato de trabalho entrecruzam-se diversos interesses, que se polarizam em torno do empregador, do trabalhador e da coletividade. Tais interesses estão subjacentes a princípios de sinal oposto que

---

<sup>(19)</sup> A relação de trabalho caracteriza-se, o lado do trabalhador, por uma importante implicação da pessoa e de dimensões fundamentais da vida pessoal e familiar. A pessoalidade da relação de trabalho não pode deixar de pesar na conceção do regime da rutura do contrato, embora coloque em evidência interesses aparentemente inconciliáveis. Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 17ª Ed., Almedina, Coimbra, 2014, pág. 521

inspiram a regulamentação da matéria: o princípio da liberdade de desvinculação, o princípio da segurança no emprego e o princípio da iniciativa económica privada <sup>(20)</sup>. Conexos a estes princípios e em ponto prévio, devem ser lembrados os princípios da dignidade da pessoa humana <sup>(21)</sup>, do Estado de Direito Democrático <sup>(22)</sup> e da igualdade <sup>(23)</sup><sup>(24)</sup>, por se considerarem como base da vida em sociedade.

### 2.1.1. Princípio da Liberdade de Desvinculação

O Princípio da liberdade de desvinculação é um corolário da liberdade de trabalho e de profissão, que materializa um dos clássicos direitos fundamentais das pessoas, intimamente ligado à dignidade da pessoa humana (liberdade da pessoa humana) e ao livre desenvolvimento de personalidade <sup>(25)</sup>. Apesar deste estudo incidir sobre a vertente do trabalhador, o direito a resolver o seu contrato, não podemos descurar o facto da relação jurídico-laboral ser bilateral, em regra, de carácter duradouro e de cariz pessoal, ou seja, à semelhança do que vigora no regime geral das obrigações, a possibilidade de desvinculação, aproveita às duas partes, pese embora, no regime laboral se imponham alguns limites ao exercício desse direito pelo empregador, limites esses que se suscitam no seguimento da assimetria no plano relacional e da necessidade de proteger o trabalhador que é historicamente a parte mais vulnerável. No âmbito da desvinculação, temos de distinguir dois aspetos, a desvinculação por acordo das partes e a desvinculação unilateral, que é a que mais se releva no caso em estudo.

A desvinculação por acordo entre as partes constitui expressão da autonomia privada e é sempre admissível <sup>(26)</sup>, à semelhança do que vigora no regime geral das

---

<sup>(20)</sup> MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.11

<sup>(21)</sup> A dignidade da pessoa humana fundamenta e confere unidade não apenas aos direitos fundamentais - desde os direitos pessoais (direito à vida, à integridade física e moral, etc.), até aos direitos sociais (direito ao trabalho, à saúde, à habitação), passando pelos direitos dos trabalhadores (direito à segurança no emprego, liberdade sindical, etc.) - mas também à organização económica (princípio da igualdade da riqueza e dos rendimentos, etc.). CANOTILHO, Gomes, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 3ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 1993, pág.40

<sup>(22)</sup> A qualificação democrática obriga a ler o Estado de direito no quadro do princípio democrático concretamente configurado na CRP, apontado como está a um horizonte de democracia material, consubstanciada na realização da democracia económica, social e cultural, na efetivação dos direitos económicos, sociais e culturais, mediante, entre outras coisas, a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais. Cfr. CANOTILHO, Gomes, *Constituição...Ob. Cit.*, pág.43

<sup>(23)</sup> O princípio da igualdade tem a ver fundamentalmente com igual posição em matéria de direitos e os deveres. Consiste em duas coisas: proibição de privilégios ou benefícios no gozo de qualquer direito ou na isenção de qualquer dever, proibição de prejuízo ou detrimento na privação de qualquer direito ou na imposição de qualquer dever. Cfr. CANOTILHO, Gomes, *Constituição...Ob. Cit.*, pág.101

<sup>(24)</sup> O princípio da igualdade previsto no art.º 13º da CRP, é perentório, todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei, ou seja, no mundo laboral, todos devem ser tratados de forma equitativa, quer no acesso ao emprego, quer na progressão na carreira, na retribuição, no geral em todos os aspetos da vida profissional. Este princípio materializa-se em vários preceitos, desde logo no art.º 58º e art.º 59º da própria CRP, que vinculam o próprio legislador laboral. Destacamos o regime previsto nos arts.º 24º e ss. do CT, que introduz esta ideia de igualdade diretamente na legislação laboral, primeiro num sentido positivo assegurando o direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho e depois num sentido negativo, proibindo práticas discriminativas.

<sup>(25)</sup> Todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, nº1 do art.º 47º da CRP.

<sup>(26)</sup> O contrato deve ser pontualmente cumprido, e só pode modificar-se ou extinguir-se por mútuo consentimento dos contraentes ou nos casos admitidos na lei, nº1 do art.º 406º do CC.

obrigações. Todavia, a sua validade pressupõe o escrupuloso respeito pelos requisitos de formação da vontade, devendo assegurar-se a inexistência de vícios, tais como assédio, coação ou qualquer outra forma de pressão ilegítima. Assim, o acordo de cessação apenas poderá ser considerado legítimo se resultar de uma vontade livre, esclarecida e consciente das partes envolvidas.

A possibilidade de desvinculação, encarada na perspetiva do empregador, constituiu uma expressão dos seus poderes de direção da empresa, representando uma manifestação do direito de livre iniciativa económica, em especial no que concerne à adequação do volume de emprego às necessidades da empresa <sup>(27)</sup>. Sucede que a desvinculação unilateral pelo empregador está fortemente limitada no ordenamento jurídico português, e bem, a nosso ver, não apenas por razões de índole histórica, mas sobretudo como mecanismo de contenção do abuso de poder que, de outro modo, poderia expor o trabalhador a uma pressão anormal e contínua, bem como a uma situação de insegurança económica e social suscetível de colidir com os princípios estruturantes da dignidade da pessoa humana. A liberdade de desvinculação unilateral pelo empregador, está condicionada pelo princípio constitucional da segurança no emprego, que se densifica e materializa no código do trabalho, nomeadamente, pela imposição de um regime de cessação imperativo e no caso do despedimento disciplinar (por facto imputável ao trabalhador) pelo princípio da proporcionalidade na aplicação da sanção disciplinar.

No que respeita à desvinculação pelo trabalhador, à partida, também não estamos perante um direito absoluto, podendo haver necessidade de conceder um prazo de aviso prévio a favor do empregador, ou a necessidade de aferir a licitude da declaração (resolução do contrato pelo trabalhador). Este limite ao carácter absoluto acaba por ter um efeito mais patrimonial do que pessoal, porque sendo a resolução lícita ou não, concedendo-se ou não o aviso prévio, a declaração produz os seus efeitos, ou seja, o trabalhador desvincula-se sem qualquer possibilidade de “retenção” pelo empregador, no entanto, pode haver lugar a responsabilização positiva <sup>(28)</sup>, no caso da falta de aviso prévio (ressarcimento dos danos ou correspondente ao tempo de aviso prévio em falta), positiva e negativa no caso da resolução ilícita (indeferimento do direito à indemnização e ressarcimento pelos prejuízos decorrentes da cessação abrupta do contrato) <sup>(29)</sup>.

Em suma, a liberdade de desvinculação é totalmente garantida por acordo das partes; apresenta uma amplitude significativa no caso da declaração unilateral pelo trabalhador; beneficia de uma amplitude razoável quando se trata de uma declaração

---

<sup>(27)</sup> MARTINS, Pedro Furtado, Cessação...Ob. Cit., pág.12

<sup>(28)</sup> Se não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio, o trabalhador deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondente ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância daquele prazo. Cfr. Ac. Rel. Coimbra de 19/04/2024, Processo nº1253/23.1T8CTB.C1

<sup>(29)</sup> O regime da responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita do contrato de trabalho [art.º 399º, do Código do Trabalho] é idêntico ao caso de denúncia do contrato de trabalho (pelo trabalhador) sem aviso prévio [art.º 401º, do Código do Trabalho], sendo acumulável a indemnização por falta de aviso prévio com a que resultar da prova de outros prejuízos sofridos pelo empregador. Cfr. Ac. Rel. Porto de 23/02/2015, Processo nº712/12.6TTPRT.P1

fundada num comportamento da contraparte que seja passível de consubstanciar um incumprimento contratual, e tem amplitude reduzida nos casos em que a desvinculação unilateral é declarada pelo empregador, condicionada exclusivamente às situações expressamente admitidas pela lei.

A liberdade de profissão, compreende a possibilidade de o trabalhador se afastar de uma determinada situação laboral, eximindo-se de continuar a participar pessoalmente em determinada atividade e o direito a procurar um novo emprego que melhor o realize, não podendo por qualquer forma, ser obrigado a permanecer naquela situação jurídica anterior <sup>(30)</sup> <sup>(31)</sup> <sup>(32)</sup> <sup>(33)</sup>.

### 2.1.2. Princípio da Segurança no Emprego

O princípio da segurança no emprego, vem introduzir certos limites, ao empregador impondo-lhe requisitos para cessar um contrato de trabalho, ou seja, esta norma vem impedir que os trabalhadores se sintam numa situação de constante instabilidade, com receio de serem desvinculados por motivos fúteis, tentando-se assim minimizar a pressão e o medo de exercer os seus direitos laborais e permitindo-se por outro lado, que possa criar expetativas sociais, económicas e familiares <sup>(34)</sup> <sup>(35)</sup>.

O princípio da segurança no emprego é uma garantia de segurança do trabalhador subordinado, concedendo-lhe uma perspetiva de segurança na organização da entidade empregadora <sup>(36)</sup>. A garantia de segurança no emprego implica a compressão, no domínio das relações laborais <sup>(37)</sup>, da autonomia privada, da

<sup>(30)</sup> A liberdade de trabalho e de profissão, compreende a liberdade de escolha e de exercício de qualquer género ou modo de trabalho que não seja considerado ilícito pela lei penal (sentido positivo) e a interdição de trabalho obrigatório (sentido negativo). Cfr. MIRANDA, Jorge, *Manual de Direito Constitucional*, Tomo IV, 3ª ed., Coimbra Editora, 2000, pág.499

<sup>(31)</sup> A liberdade de escolha de profissão (epígrafe e n.º 1) é um direito fundamental complexo, comportando vários componentes. Enquanto direito de defesa a liberdade de profissão significa duas coisas: (a) não ser forçado a escolher (e a exercer) uma determinada profissão; (b) não ser impedido de escolher (e exercer) qualquer profissão para a qual se tenham os necessários requisitos, bem como de obter estes mesmos requisitos. Cfr. CANOTILHO, Gomes, *Constituição...Ob. Cit.*, pág.232

<sup>(32)</sup> O princípio geral da liberdade de profissão, entronca remotamente na proibição de vínculos de servidão pessoal e de trabalho vitalício. Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*, 7ª ed., Almedina, Coimbra, 2019, pág.996

<sup>(33)</sup> Todas as pessoas têm o direito de trabalhar e de exercer uma profissão livremente escolhida ou aceite, art.º 15º da CDFUE.

<sup>(34)</sup> É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, art.º 53º da CRP e art.º 4º da Convenção 158/1982 (OIT).

<sup>(35)</sup> Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego, n.º1 do art.º 23º da DUDH.

<sup>(36)</sup> Cfr. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *A Extinção do Contrato de Trabalho*, “*Revista de Direito e Estudos Sociais*”, Ano XXXI, n.º3 e 4, 1989, pág. 407 e ss.

<sup>(37)</sup> Com vista a assegurar o exercício efetivo do direito à proteção em caso de despedimento, as Partes comprometem-se a reconhecer: o direito de os trabalhadores não serem despedidos sem motivo válido ligado à sua aptidão ou comportamento, ou baseado nas necessidades de funcionamento da empresa, do estabelecimento ou do serviço, art.º 24º da CSE

liberdade empresarial e de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos <sup>(38)</sup> <sup>(39)</sup>.

### 2.1.3. Princípio da Livre Iniciativa Económica Privada

O princípio da livre iniciativa económica privada tem fundamento constitucional <sup>(40)</sup>, e deve ser observado em três momentos distintos. Num primeiro momento, a livre iniciativa económica consiste no direito a constituir uma empresa e iniciar a atividade económica. Num segundo momento, consiste no direito a desenvolver os atos inerentes à atividade e ao princípio da especialidade da pessoa coletiva, nomeadamente, mormente, atos de gestão (a própria cedência ou transmissão da entidade) e por fim, o direito a extinguir a entidade, sem prejuízo das obrigações legais inerentes à sua dissolução <sup>(41)</sup>.

A livre iniciativa económica privada é um direito de cariz institucional que deve ser ponderado quando em colisão com outros direitos fundamentais, nomeadamente, os direitos dos trabalhadores, em particular o direito à estabilidade no emprego. Esta ponderação de interesses foi devidamente considerada pelo Legislador laboral ao estabelecer limites ao poder de despedimento, impondo garantias de compensação ou indemnização ao trabalhador pela cessação do contrato. Em contrapartida, assegurou também que os contratos não possam ser cessados de forma abrupta pelo trabalhador, consagrando a obrigação de cumprimento de um prazo de aviso prévio adequado, que permite ao empregador acautelar a necessária reorganização interna e garantir a substituição do trabalhador cessante.

O princípio da segurança no emprego surge como um limite direto ao princípio da liberdade de iniciativa económica privada e, em particular, à faculdade de

---

<sup>(38)</sup> Cfr. MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada*, 2ª ed., Tomo I, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, pág.501 e ss.

<sup>(39)</sup> A primeira e a mais importante dimensão do direito à segurança no emprego é a proibição dos despedimentos sem justa causa, sendo esse aspeto que o preceito destaca expressamente. O significado desta garantia é evidente, traduzindo-se na negação clara do direito ao despedimento por parte das entidades patronais (e empregadores, em geral), os quais não gozam da liberdade de disposição sobre as relações de trabalho. Uma vez obtido um emprego, o trabalhador tem direito a mantê-lo, não podendo a entidade empregadora pôr-lhe fim por sua livre vontade. A proibição constitucional implica, desde logo, a nulidade dos atos de despedimento sem justa causa e o direito do trabalhador a manter o seu posto de trabalho ou a ser reintegrado nele. A proibição constitucional vincula diretamente as entidades públicas e privadas (art.º 18º, nº1), não se dirigindo apenas ao Estado-legislador no sentido de proibir os despedimentos sem justa causa; o que aqui se exige ao Estado é a garantia de que a proibição constitucional é observada. O direito à segurança no emprego não garante apenas a permanência da relação de trabalho, mesmo contra a vontade do empregador, antes envolve ainda proteção contra figuras como a suspensão do contrato de trabalho, redução do horário de trabalho e suspensão da prestação de trabalho, pois todas estas figuras afetam aquele direito, pelo que no caso de serem admitidas, a sua aplicação carece igualmente de "justa causa". O trabalhador tem direito ao exercício do seu emprego, não podendo ser afastado dele, ser suspenso ou impedido de o exercer. É assim ilícita a suspensão individual dos trabalhadores (salvo, eventualmente, durante processo disciplinar), seja ela formal ou de facto, e mesmo que com direito a perceber o salário ou vencimento. Já em relação a suspensões coletivas, poderá entender-se que, se forem necessárias para evitar despedimentos coletivos, elas constituem um mal menor em relação a estes, podendo por isso confortar-se no princípio da proporcionalidade, expresso no art.º 18º, nº2. Mas elas também precisam naturalmente de ser adequadamente justificadas. Cfr. CANOTILHO, Gomes, *Constituição...Ob. Cit.*, pág.260.

<sup>(40)</sup> A iniciativa económica privada exerce-se livremente nos quadros definidos pela Constituição e pela lei e tendo em conta o interesse geral, nº1 do art.º 61º da CRP.

<sup>(41)</sup> A todos é garantido o direito à propriedade privada e à sua transmissão em vida ou por morte, nos termos da Constituição, nº1 do art.º 62º da CRP.

desvinculação unilateral pelo empregador. Tal limitação encontra fundamento nas consequências significativamente desproporcionadas que a cessação do contrato pode acarretar para as partes contratantes. Com efeito, para o empregador, a consequência traduz-se, em regra, na mera necessidade de proceder à admissão de um novo trabalhador, como forma de assegurar a continuidade da atividade económica. Em sentido inverso, para o trabalhador, a cessação do vínculo representa a perda do seu principal meio de subsistência, situação que pode comprometer gravemente a sua qualidade de vida e a satisfação das suas necessidades vitais <sup>(42)</sup><sup>(43)</sup>.

## 2.2. Disposições Gerais sobre a Cessação do Contrato de Trabalho

O vínculo laboral, como qualquer outro, pode cessar pela intervenção de diversas causas ou factos extintivos. No entanto, a cessação do contrato de trabalho está sujeita a uma disciplina específica, que em muito difere das regras comuns do direito dos contratos <sup>(44)</sup>. As circunstâncias que fundamentam a especificidade do regime da cessação do contrato de trabalho, foram suscitadas em momento prévio, mas importa reiterar aquelas que consideramos mais relevantes, designadamente: a personalidade da prestação; o envolvimento da personalidade do trabalhador; e a necessidade de garantir um limiar mínimo de segurança jurídica <sup>(45)</sup>.

O regime jurídico da cessação do contrato de trabalho encontra-se previsto no art.º 338º e ss. do CT. A principal preocupação do legislador laboral, no que se refere à cessação do vínculo contratual <sup>(46)</sup> <sup>(47)</sup>, reside na efetivação de dois princípios constitucionais fundamentais: o princípio da segurança no emprego (cfr. ponto 2.1.2 da presente dissertação) e o princípio da igualdade e da não discriminação.

<sup>(42)</sup> A organização económico-social assenta no princípio da liberdade de iniciativa e de organização empresarial no âmbito de uma economia mista, al. c) do art.º 80º da CRP.

<sup>(43)</sup> A liberdade de iniciativa privada consiste, por um lado, na liberdade de uma a atividade económica (direito à empresa, liberdade de criação de empresa) e, por outro lado, na liberdade de gestão e atividade da empresa (liberdade de empresas liberdade do empresário). Ambas estas vertentes do direito de iniciativa económica privada podem ser objeto de limites mais ou menos extensos. Com efeito, esse direito só pode exercer-se "nos quadros definidos pela Constituição e pela lei", não sendo, portanto, um direito absoluto, nem tendo sequer os seus limites constitucionalmente garantidos, salvo no que respeita a um mínimo de conteúdo útil constitucionalmente relevante, que a lei não pode aniquilar (cfr. art.º 18º), de acordo, aliás, com a garantia constitucional de um sector económico privado. É a própria Constituição que manda vedar certas áreas económicas à iniciativa privada, não estando a lei impedida de estabelecer outros limites, quer quanto à liberdade de criação de empresas, quer quanto à atividade das empresas, desde que respeitado o núcleo constitucionalmente garantido, acima mencionado. Cfr. CANOTILHO, Gomes, Constituição...Ob. Cit., pág.296

<sup>(44)</sup> MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.15.

<sup>(45)</sup> O regime legal da cessação do contrato de trabalho evoluiu muito a partir de 1974. A mudança de regime político, acompanhada de uma vasta agitação social e ideológica que se centrou no mundo do trabalho. Essa movimentação, que se prolongou por vários anos, condensou-se fortemente no domínio mais sensível do regime das relações de trabalho, que é como se notou, o das regras que viabilizam ou impedem a perda do emprego. Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 18ª ed... Ob. Cit., pág.522.

<sup>(46)</sup> É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, art.º 338º do CT.

<sup>(47)</sup> A justa causa a que se alude não depende de um comportamento culposo do trabalhador como se determina no art.º 396º do CT. relacionando-se, antes com o conceito de direito civil de justa causa como motivo atendível, que legitima a não prossecução de uma relação jurídica duradoura. Assim sendo, por via de regra, o contrato de trabalho pode cessar por causas objetivas relacionadas com as partes ou com o objeto do negócio jurídico, por motivos subjetivos dependentes do comportamento do trabalhador ou do empregador e por vontade discricionária do trabalhador. Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 3ª Ed...Ob. Cit., pág.874.

### 2.2.1. Características do Regime da Cessação do Contrato de Trabalho:

O legislador postula que o regime da cessação do contrato de trabalho, não pode ser afastado por IRCT ou contrato de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes ou em outra disposição legal <sup>(48)</sup>. Analisando este preceito, podemos constatar dois traços fundamentais do regime, a uniformidade e a imperatividade.

Em regra, este regime é de aplicação uniforme, ou seja, é aplicável a todos os contratos de trabalho individuais, no entanto, admite-se a existência de disposições legais que venham impor-lhe alguns desvios, em razão da sua especificidade <sup>(49)</sup>.

A disciplina jurídica da cessação do vínculo laboral é aplicável à generalidade das relações individuais de trabalho <sup>(50)</sup>, excepcionado alguns contratos especiais, nomeadamente, o contrato de serviço doméstico <sup>(51)</sup> e o contrato de trabalho desportivo <sup>(52)</sup>. Não existe, portanto, com carácter geral, qualquer limitação da aplicação do regime em função da dimensão ou do carácter da organização à qual o trabalho é prestado ou da natureza da atividade laboral.

No que respeita à imperatividade, o legislador, refere que em regra o regime da cessação é inderrogável, no entanto, admite algumas exceções quanto aos critérios de definição de indemnizações, prazo de procedimento e de aviso prévio e valores de indemnizações <sup>(53)</sup>. Estas exceções serão abordadas oportunamente, porquanto, ocupemo-nos de esclarecer algumas regras hierárquicas na relação das fontes de direito, no que respeita à colisão entre lei, IRCT <sup>(54)</sup> <sup>(55)</sup> e contratos individuais de trabalho.

Sabemos que o contrato de trabalho só pode afastar as normas legais reguladoras do contrato de trabalho quando estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário, ou seja, temos dois requisitos, o sentido mais favorável e não estarmos perante uma norma de carácter imperativo. Por outro lado, se a norma legal referir expressamente que há permissividade para se negociar determinado aspeto por meio de IRCT, não pode o empregador dispor nessa matéria

---

<sup>(48)</sup> Cfr. art.º 339º do CT.

<sup>(49)</sup> O regime comum de cessação do contrato propende para uma uniformidade, pois, por via de regra, não se estabelecem diferenças em função do tipo de trabalhador ou do género de empresa. equiparando-se situações distintas. Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 3ª Ed., Ob. Cit., Pág. 877.

<sup>(50)</sup> MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.17.

<sup>(51)</sup> Dl n.º 235/92, de 24 de outubro.

<sup>(52)</sup> Lei n.º 54/2017, de 14 de julho.

<sup>(53)</sup> A inderrogabilidade é o segundo traço característico do regime, sendo vedada, em regra, a consagração de soluções diferentes das da lei pro convenção coletiva ou por contrato individual de trabalho, mais ou menos favoráveis para os trabalhadores. Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.21

<sup>(54)</sup> O Direito das situações Laborais Coletivas é a área regulativa do Direito do Trabalho que regula as situações protagonizadas pelos entes laborais coletivos ou relativas a atuações dos trabalhadores na prossecução dos seus interesses coletivos. Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III - Situações Laborais Coletivas*, Almedina, Coimbra, 2012, pág. 19.

<sup>(55)</sup> Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho constituem uma fonte específica o Direito do Trabalho, baseada na autonomia coletiva, no caso dos IRC negociais, ou na intervenção administrativa subsidiária no caso dos IRC não negociais. Cfr. LEITÃO, Luis Menezes, *Direito do Trabalho*, 3ª ed., Almedina, Coimbra, 2012, pág.509.

por contrato de trabalho <sup>(56)</sup>. Neste caso concreto, o Legislador foi inequívoco ao determinar que, em regra, o regime da cessação do contrato de trabalho não pode ser afastado, reveste natureza imperativa <sup>(57)</sup>. Assim, as disposições que regulam esta matéria não podem ser afastadas ou derogadas pela vontade das partes, ressalvadas as exceções expressamente previstas na lei. Nestes casos, admite-se uma certa margem de flexibilização, mas apenas através de IRCT, ficando, portanto, afastada qualquer possibilidade de intervenção por contrato individual de trabalho no que concerne às regras de cessação do vínculo laboral <sup>(58)</sup>.

No que concerne aos IRCT, a regra geral consiste na possibilidade de afastar a legislação que regula o contrato de trabalho, salvo nos casos em que da própria norma resulte o contrário, ou seja, se da interpretação da disposição resultar que o seu conteúdo é fixo, imperativo <sup>(59)</sup>. Em consonância com o que já ficou exposto, a regra geral, é precisamente a da inderrogabilidade do regime também por via de IRCT, no entanto, o Legislador admite algumas exceções no art.º 339º, nº2 e nº3 do CT, permitindo, nesses casos específicos, alguma margem de intervenção pela negociação coletiva <sup>(60)(61)</sup>.

A violação de uma norma de natureza imperativa, seja por via de IRCT ou contrato individual de trabalho, determina a nulidade da cláusula contrária, considerando-se automaticamente substituída pela norma legal imperativa violada (cfr. art.º 280º do CC e art.º 121º, nº2 do CT).

Descortinada a relação entre fontes hierárquicas no que respeita ao regime da cessação do vínculo laboral e afastada possibilidade de disposição por contrato individual de trabalho, cabe-nos agora analisar as exceções a este regime imperativo, que estão previstas no código do trabalho e limitadas ao direito coletivo <sup>(62)</sup>. Segundo o Professor David Falcão, o Legislador estabeleceu, respetivamente, a possibilidade de disposição sobre critérios de definições/compensações e prazos de procedimento e aviso prévio, por um lado, e, por outro, dos valores de indemnização/compensação dentro dos limites balizados pelo CT <sup>(63)</sup>.

---

<sup>(56)</sup> Cfr. art.º 3º, nº4 e nº5 do CT.

<sup>(57)</sup> Cfr. art.º 339º do CT.

<sup>(58)</sup> O regime da cessação do contrato de trabalho é geralmente injuntivo, não admitindo estipulação convencional diversa, ainda que mais favorável ao trabalhador. As poucas exceções a esta regra verificam-se quanto a valores e critérios de definição da indemnização, prazos do procedimento e aviso prévio em processo de despedimento, cujos regimes legais, só podem ser afastados por disposições contidas em IRCT, mas não por cláusulas de contrato individual de trabalho. Cfr. MELLO, Alberto de Sá, *Direito do Trabalho para Empresas*, 4.ª ed., Almedina, Coimbra, 2022, pág.168.

<sup>(59)</sup> Cfr. art.º 3º, nº1 do CT

<sup>(60)</sup> A regra da imperatividade absoluta encontra exceções no nº2 e nº3 do art.º 339º, em ambos os casos por via de IRCT (não o podendo ser por via de contrato individual de trabalho). Cfr. FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições...Ob. Cit.*, pág.295

<sup>(61)</sup> A respeito da imperatividade do regime da cessação do vínculo laboral. Ac. STJ de 01/10/2014. Processo 1202/11.0TTMTS.P1.S1.

<sup>(62)</sup> As consequências desta postura da lei são várias. Desde logo, não podem ser excluídas, por convenção coletiva de trabalho, quaisquer das modalidades pelas quais o contrato pode cessar, como não podem ser alterados os respetivos pressupostos e consequências. Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 18ª ed...Ob Cit., pág.524

<sup>(63)</sup> FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições...Ob. Cit.*, pág.295

No que respeita aos prazos, o Legislador, entendeu que seria vantajoso permitir que as convenções coletivas de trabalho pudessem dispor desta matéria, de relevar que esta disposição pode ser em sentido mais ou menos favorável para o trabalhador. Na questão particular dos prazos de procedimento, devemos entender abrangidos nesta permissividade, todos os prazos relativos a todas as modalidades de despedimentos, independente na iniciativa ou fundamento <sup>(64)</sup>. A este respeito, tendemos a discordar da opção tomada pelo Legislador laboral, ou seja, estamos em crer que seria mais vantajosa a padronização dos prazos e a consequente insusceptibilidade de disposição nesta matéria também por IRCT, alcançando-se uma segurança jurídica mais sólida <sup>(65)</sup> <sup>(66)</sup>.

Em relação às indemnizações, a primeira circunstância a considerar é a amplitude do conceito neste regime, ou seja, se estamos a referir-nos às indemnizações *stricto sensu*, ou em sentido amplo, e abarcamos também as compensações <sup>(67)</sup>. A Doutrina maioritária parece convergir no sentido de defender um conceito de indemnização em sentido amplo, considerando que não existe razão material para sustentar um tratamento distinto para as compensações, ou seja, entende-se que existe uma certa permissividade para a intervenção da autonomia coletiva na matéria das compensações <sup>(68)</sup> <sup>(69)</sup>.

Mais problemático é saber se as restrições à regulamentação coletiva valem para as disposições do código, que preveem pagamento de indemnização ou compensação associadas à cessação do contrato de trabalho, mas que se encontram dispostas fora do capítulo a que se refere o art.º 339º do CT <sup>(70)</sup>. Neste caso concreto, a nossa tendência inicial pendia no sentido da não admissibilidade de autonomia coletiva, por um lado, porque decorre do próprio art.º 339º do CT, que aquela permissividade só se aplica aos critérios consagrados naquele capítulo e por outro lado, porque as demais indemnizações e compensações previstas no código, resultam em regra de uma conduta do empregador, no mínimo negligente, ou seja, falamos da invalidade do contrato ou ilicitude do despedimento, situação que poderia diminuir a proteção dos

---

<sup>(64)</sup> A LCCT referia-se apenas ao processo disciplinar, pese embora, devesse ser interpretada extensivamente, por forma a cobrir os processos de despedimento por eliminação de emprego. Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.26

<sup>(65)</sup> Cfr. CLBRL, *Livro Branco das Relações Laborais*, MTSS, Lisboa, 2007, pág. 108

<sup>(66)</sup> No mesmo sentido o Professor Pedro Furtado Martins, *Cessação... Ob. Cit.*, pág.26. Parece-nos que a opção do Código não foi a mais acertada, tendo em conta a eficácia relativa das convenções coletivas de trabalho, que possibilita a existência de prazos procedimentais diferentes consoante a convenção coletiva aplicável.

<sup>(67)</sup> No sentido de delimitar os conceitos de indemnização e compensação, acompanhamos o Professor Júlio Gomes, que refere “a expressão indemnização, reserva-se para os casos em que há culpa do empregador e a compensação para as hipóteses de responsabilidade objetiva”. Cfr. GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho, Vol.I, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, 2007, pág.908.

<sup>(68)</sup> Não se afigura, útil, nem viável uma interpretação literal, considerando abrangidas apenas as indemnizações devidas por cessação do contrato (arts.391º, 392º e 396º), e excluindo as compensações a pagar pelo empregador em caso de rutura lícita do vínculo (arts.º 344º, 345º e 366º.) Esta interpretação conduziria a uma incompreensível desigualdade de tratamento dos dois tipos de atribuição patrimonial, regidificando as compensações e tornando negociáveis (a nível coletivo) as indemnizações. Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 18ª ed...Ob Cit., pág.525

<sup>(69)</sup> No mesmo sentido, o Professor Pedro Furtado Martins em *Cessação... Ob. Cit.*, pág. 27.

<sup>(70)</sup> MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.27

trabalhadores. Apesar deste posicionamento inicial, acabámos por adotar uma perspetiva que admite a intervenção da autonomia coletiva, mas somente, em sentido mais favorável para o trabalhador. Considerando que o art.º 164º, nº2 do CT, refere que o valor da indemnização pela cessação da comissão de serviço, pode ser aumentado por IRCT, não vemos motivo material para que não possa suceder o mesmo com as demais disposições <sup>(71)</sup> <sup>(72)</sup>.

No que concerne aos valores de indemnizações, o Legislador estabelece que há permissividade para intervenção da autonomia coletiva, mas apenas dentro dos limites definidos pelo Código, ou seja, para aferir a margem disponível, torna-se necessário observar a norma em concreto e perceber se existe imposição de um limite mínimo, máximo ou de ambos. A título de exemplo, o art.º 393º, nº2, al. a) do CT, postula que a indemnização dos danos patrimoniais e não patrimoniais, não deve ser inferior às retribuições que o trabalhador deixou de auferir, ou seja, temos aqui um limite mínimo que deve ser respeitado. Em sentido contrário, o art.º 391º, nº1 do CT, define o limite mínimo e o limite máximo para as indemnizações em substituição da reintegração, devendo neste caso, limitar-se a possibilidade de disposição por IRCT a estes valores.

A respeito dos critérios de definição das indemnizações, estes podem ser regulamentados de forma diversa em IRCT, no entanto, o art.º 339º, nº3 do CT, impõe uma limitação indireta, ao estabelecer que o valor da indemnização deve mover-se dentro das balizas estipuladas pelo Código, ou seja, admite-se a alteração dos critérios de definição das indemnizações desde que essa modificação não colida com estes limites. No que se refere aos critérios de definição, importa relevar aqueles que a lei utiliza em geral, para calcular as indemnizações, nomeadamente: o valor da retribuição base; as diuturnidades; o tempo de aviso prévio em falta na cessação por iniciativa do trabalhador; o grau de ilicitude do despedimento ou comportamento do empregador; e no caso do contrato a termo, as retribuições vincendas <sup>(73)</sup>.

### 2.2.2. Consequências da cessação do contrato de trabalho

A cessação do vínculo laboral produz efeitos resolutivos e constitutivos. Por um lado, extinguem-se as obrigações que vinculam as partes no âmbito do cumprimento do contrato de trabalho, nomeadamente, os deveres funcionais do empregador e do trabalhador. Por outro lado, constitui outras obrigações pós-contratuais, tais com: a entrega de documentos; o dever de restituição de instrumentos de trabalho; e o pagamento de créditos.

---

<sup>(71)</sup> No mesmo sentido, Joana Almeida, em Procedimento Disciplinar, in RDES, Ano XLVII, n.ºs 1 e 2, 2006, pág.201

<sup>(72)</sup> Julga-se que a resposta decorre das regras gerais do art.º 3º, sobre a relação entre normas do código e disposições de IRCT, de onde resulta a exigência de que a solução convencional seja mais favorável ao trabalhador, quando se trate de matérias cobertas pelo nº3 do art.º 3º, ou se tal decorrer da disposição legal que prevê a indemnização. Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.27

<sup>(73)</sup> Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.28

Extinguido o vínculo laboral, o empregador deve entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação e os cargos desempenhados, não devendo conter outras informações, a não ser que sejam solicitadas pelo trabalhador, cfr. art.º 341º do CT. Impende ainda sobre o empregador o dever de entregar outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação de segurança social e complementares ao requerimento do subsídio de desemprego <sup>(74)</sup> <sup>(75)</sup>. A violação deste dever constitui contraordenação leve, sem prejuízo da possibilidade de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados, nos termos gerais, art.º 341º, n.º3 do CT <sup>(76)</sup>.

Em sentido contrário, o trabalhador tem o dever de restituir os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objetos que pertençam ao empregador, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados, art.º 342º do CT. Este dever de restituição engloba todos os objetos (ferramentas, documentos, veículos, tecnologia) que tenham sido disponibilizados ao trabalhador licitamente, propriedade do empregador ou não (o critério relevante é o da disponibilização do bem para execução da atividade) <sup>(77)</sup>.

Uma das situações que se discute é a possibilidade de o trabalhador gozar de direito de retenção <sup>(78)</sup>, sobre os instrumentos de trabalho ou outros objetos que estejam no âmbito do dever de restituição. Segundo o disposto no art.º 754º do CC, haverá direito de retenção sempre que três requisitos se verifiquem cumulativamente: o retentor retenha licitamente a coisa que deve restituir (art.º

<sup>(74)</sup> Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 3ª Ed., Ob. Cit., Pág. 881

<sup>(75)</sup> O DL n.º 220/2006 de 3 de novembro, estabelece o regime jurídico de proteção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem, considerando que a proteção no desemprego constitui uma das pedras basais dos sistemas de proteção social. Considera-se como desemprego toda a situação decorrente da inexistência total e involuntária de emprego do beneficiário com capacidade e disponibilidade para o trabalho, inscrito para emprego no centro de emprego, art.º 2 do diploma referido. A titularidade do direito ao subsídio de desemprego e subsídio social de desemprego é reconhecida aos beneficiários cujo contrato de trabalho tenha cessado nos termos do artigo 9.º, reúnam as respetivas condições de atribuição à data do desemprego e residam em território nacional e ainda aos beneficiários que, sendo pensionistas de invalidez, cuja qualidade adquiriram no âmbito do regime geral de segurança social, e não exercendo simultaneamente atividade profissional, sejam declarados aptos para o trabalho em exame de revisão de incapacidade, art.º 8. O desemprego considera-se involuntário sempre que a cessação do contrato de trabalho decorra de: iniciativa do empregador (desde que o fundamento invocado constitua justa causa de despedimento, ou constituindo, o trabalhador faça prova de propositura de ação judicial contra o empregador); caducidade do contrato não determinada por atribuição de pensão; **resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador** (desde que o empregador não contradite, ou contraditando, o trabalhador faça prova de propositura de ação judicial contra o empregador); acordo de revogação (que se integrem num processo de reestruturação, redução de efetivos, ou recuperação da situação económica da empresa). Considera-se data do desemprego o dia imediatamente subsequente àquele em que se verificou a cessação do contrato de trabalho, art.º 21. O prazo de garantia para atribuição do subsídio de desemprego é de 450 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações, num período de 24 meses imediatamente anterior à data do desemprego, art.º 22. O montante diário do subsídio de desemprego é igual a 65% da remuneração de referência ) corresponde à remuneração média diária definida por R/360, em que R representa o total das remunerações registadas nos primeiros 12 meses civis que precedem o 2.º mês anterior ao da data do desemprego) e calculado na base de 30 dias por mês, art.º 28. O montante mensal do subsídio de desemprego não pode ser superior ao triplo da retribuição mínima mensal garantida (1567,50€) nem inferior a essa retribuição mínima (522.50€), art.º 29.

<sup>(76)</sup> A violação deste dever de entrega acarretará responsabilidade civil do empregador nos termos gerais, em função dos prejuízos que cause ao trabalhador, ainda que o dano (a maior dificuldade a encontrar emprego) possa ser de difícil quantificação. Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito... Ob. Cit., pág. 913*

<sup>(77)</sup> Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito... Ob. Cit., pág. 913*

<sup>(78)</sup> O direito de retenção é um direito real de garantia que decorre diretamente da lei, surgindo sem necessidade de prévia declaração judicial nesse sentido, e com eficácia *erga omnes*, permitindo ao retentor realizar o seu crédito através do produto da venda do objeto, com prioridade. Cfr. Ac. STJ de 16-05-2019. Processo n.º 61/11.7TBVV-B.G1.S1

756º, alínea a); o retentor, devedor da restituição da coisa, seja simultaneamente credor daquele a quem ela é devida; o crédito a garantir esteja diretamente conexionado com a coisa detida (conexão material ou objetiva), devendo resultar de despesas feitas por causa da coisa retida ou por danos por ela causados (79).

O direito de retenção só se aplica quando o crédito do trabalhador decorre de despesas realizadas em relação a objetos do empregador ou de danos causados por este. Por via de regra, os montantes que o empregador tem a pagar ao trabalhador aquando da cessação do contrato não se relacionam com essas duas hipóteses (80). Podemos então concluir que em regra, não há lugar a direito de retenção dos instrumentos de trabalho, salvo se cumpridos cumulativamente os três requisitos previstos no art.º 754º do CC. O incumprimento deste dever de restituição, constitui o trabalhador no dever de ressarcir o empregador nos termos da responsabilidade civil (81)(82) (83).

A extinção da relação laboral gera ainda a obrigação de acerto de contas. Quando nos referimos a acerto de contas, estamos a referir-nos em sentido amplo, ou seja, estamos a abarcar as retribuições vencidas e não pagas, obrigações que se vencem em virtude da cessação do contrato, outras compensações devidas, subsídios de férias e natal e a contabilização dos períodos de férias (84). A cessação do vínculo laboral constitui uma séria de obrigações que consubstanciam verdadeiros deveres pós-contratuais, ou seja, falamos de obrigações que se vencem com a extinção do contrato e que devem ser cumpridas após a dissolução do contrato de trabalho (85)(86).

Segundo o art.º 337º do CT, os créditos resultantes da cessação do contrato de trabalho prescrevem decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho. No caso do crédito correspondente a compensação por violação do direito a férias, indemnização por aplicação de sanção abusiva ou

---

(79) Ac. Rel. Guimarães de 13/03/2025. Processo nº2720/23.2T8GMR.G1.

(80) Cfr. VASCONCELOS, Joana, *Código do Trabalho Anotado*, 9ª ed., Almedina, Coimbra, 2013, pág. 731.

(81) Remissão para as normas de responsabilidade civil, art.º 483 e arts.º 563 e ss. do CC.

(82) Tendo o réu/trabalhador impugnado a exatidão da impressão de um inventário de bens elaborado com base nos dados sediados no sistema informático da entidade empregadora, tal reprodução mecânica não faz prova plena dos factos e das coisas que representa (artigo 368.º do CC). Não tendo a entidade empregadora provado, como lhe competia, que o trabalhador tinha na sua posse, aquando da cessação da relação laboral, os bens constantes do inventário junto aos autos, carece do necessário suporte fáctico, bem como de fundamento legal, a condenação do trabalhador no pagamento do valor respeitante aos mencionados bens. Cfr. Ac. STJ de 23/11/2011. Processo nº875/07.2TTVIS.C1.S1.

(83) O incumprimento do dever a restituir os instrumentos de trabalho, não consubstancia por si só a prática de furto, mas sim a violação de um dever acessório do trabalhador velar pela conservação dos bens relacionados com o trabalho que lhe tenham sido confiados pelo empregador, sendo competente para julgar a ação o Tribunal de Trabalho. Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 16/01/2025. Processo nº937/23.9T8AMD.L1-2.

(84) Remissões relevantes para efeitos de cessação do contrato e consequente acerto de contas: art.º 245, nº1, art.º 263, nº2, al. b) e art.º 134 do CT.

(85) Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 3ª Ed...Ob. Cit., pág.882.

(86) Em regra, independentemente da modalidade de cessação do contrato de trabalho que esteja em causa, o trabalhador tem direito a receber: a retribuição de férias e respetivo subsídio correspondentes a férias já vencidas e não gozadas; a retribuição de férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação; subsídio de natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação; a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenham sido proporcionado ou ao crédito de horas de formação de que o trabalhador seja titular à data da cessação. Cfr. SILVA, Alexandra Santos, LEITÃO, Susana Seabra, *Leis do Trabalho, Tudo o que precisa saber*, 3ª Ed., Porto Editora, Porto, 2015, pág.238.

pagamento de trabalho suplementar, vencido há mais de cinco anos, só pode ser provado por documento idóneo. Para evitar a prescrição dos créditos, e atentas as regras previstas no art.º 323º, nº1 e nº2 do CC, o trabalhador deve intentar a ação de reclamação de créditos pelo menos até cinco dias antes de se esgotar o referido prazo prescricional de um ano <sup>(87)</sup><sup>(88)</sup>.

Por fim, no que respeita aos efeitos da cessação do vínculo laboral, importa abordar a questão da admissibilidade das cláusulas de limitação de liberdade de trabalho, pacto de não concorrência. Em regra, são nulas as cláusulas dos contratos de trabalho ou de IRCT, que, por qualquer forma, possa prejudicar o exercício da liberdade de trabalho após a cessação do contrato. Segundo o art.º 136º do CT, pode ser lícita a limitação da atividade do trabalhador durante o período máximo de dois anos (ou três anos, tratando-se de trabalhador afeto ao exercício de atividade cuja natureza suponha especial relação de confiança ou que tenha acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência) subsequente à cessação do contrato de trabalho, nas seguintes condições: constar de acordo escrito, nomeadamente de contrato de trabalho ou de revogação deste; tratar-se de atividade cujo exercício possa causar prejuízo ao empregador; atribuir ao trabalhador, durante o período de limitação da atividade, uma compensação que pode ser reduzida equitativamente quando o empregador tiver realizado despesas avultadas com a sua formação profissional <sup>(89)</sup>.

No caso de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em ato ilícito do empregador, a compensação é elevada até ao valor da retribuição base à data da cessação do contrato, sob pena de não poder ser invocada a limitação da atividade prevista na cláusula de não concorrência.

### 2.3. As modalidades da Cessação do Contrato de Trabalho

Quando falamos de modalidades de cessação do contrato de trabalho, estamos a referir-nos às causas de extinção da relação jurídica laboral, relação essa que não se afasta na plenitude do negócio jurídico civil, mas que devido à sua especificidade e à pessoalidade da prestação, acabou por criar um percurso autónomo, ou seja, estamos

---

<sup>(87)</sup> Cfr. SILVA, Alexandra Santos, LEITÃO, Susana Seabra, *Leis... Ob. Cit.*, pág.240

<sup>(88)</sup> Cfr. Ac. STJ de 20/06/2012. Processo nº347/10.8TTVNG.P1.S1

<sup>(89)</sup> A cláusula de não concorrência tem natureza onerosa e bilateral, visando a compensação económica do trabalhador pelo prejuízo que este poderá sofrer pela limitação da sua liberdade de trabalho. A aposição ao pacto de não concorrência de uma condição suspensiva que torna a eficácia do pacto dependente de uma apreciação do empregador, por ocasião da cessação do contrato, sobre se lhe é conveniente invocar nesse momento tal obrigação, torna possível ao empregador retirar um benefício da cláusula de não concorrência (que dificulta a resolução ou denúncia pelo trabalhador durante a vigência do contrato, limitando a liberdade de desvinculação), sem que tenha que suportar qualquer contrapartida, o que, além de avesso ao princípio da boa fé objetiva, viola a exigência legal de onerosidade do pacto de não concorrência prescrita no artigo 136.º, n.º 2, alínea c) do CT e implica a nulidade de uma tal cláusula contratual. Esta nulidade é de conhecimento oficioso. Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 13/09/2023. Processo nº 9073/22.4T8ALM.L1-4.

perante uma questão que tem sido objeto de desenvolvimento legislativo e doutrinário <sup>(90)</sup>.

O instituto das modalidades da cessação de contrato de trabalho é literalmente um caso de estudo, com diversas alterações suscitadas por questões de terminologia, sistematização e até dogmática (desenvolvimento científico do regime e do Direito do Trabalho em geral), ou seja, para chegarmos ao elenco atual, apresentado pelo art.º 340º do CT, ocorreram várias alterações, tivemos seis modalidades, que diminuíram para quatro modalidades com o código de 2003 e que posteriormente, na versão atual, passaram a oito modalidades <sup>(91)</sup>. Estas alterações resultam da necessidade permanente de adaptação do Direito em geral, e do Direito do Trabalho em particular, destacando-se, neste domínio, o contributo da Doutrina e da Comissão do Livro Branco das Relações Laborais <sup>(92)</sup>. Reconhece-se, assim, que tem havido evolução, ainda que o regime da cessação do contrato de trabalho, e em especial o da resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, permaneça distante da sua plenitude ou perfeição, aliás poderíamos afirmar que este regime continua a ser marcado pelo “fantasma da assimetria da relação laboral”, visível, desde logo, no prazo legalmente fixado para o início do procedimento, questão que será analisada em momento oportuno.

A respeito desta evolução, o Professor Pedro Romano Martínez, afirmava que o Legislador limitou a denúncia à iniciativa do trabalhador, esquecendo-se que o empregador também poderia ter essa prerrogativa, no entanto, tendemos a não concordar com essa iniciativa e acreditamos que não houve esquecimento, mas sim uma lógica de desburocratização, ou seja, o empregador mantém essa prerrogativa em situações excepcionais, devidamente previstas no Código do Trabalho, mas que não careceram de uma intervenção legislativa especial, por serem ocorrências de maior simplicidade, com menos requisitos e divergências, como acontece no caso do

---

<sup>(90)</sup> O contrato de trabalho, como qualquer negócio jurídico, extingue-se nos termos comuns, aplicando-se as regras gerais de direito civil, em particular de direito das obrigações. Atendendo à atual terminologia usada em direito do trabalho, a cessação do vínculo laboral, além da caducidade, pode decorrer da revogação, da resolução ou denúncia. Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 3ª Ed....Ob. Cit., pág.867.

<sup>(91)</sup> Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Código...Ob. Cit.*, pág.729. Comparando a versão de 2003 com a da LCT, verifica-se que no art.º 394º do CT2003 se enuncia uma das alterações terminológicas (com consequências de ordem sistemática) mais relevante. No nº2 do art.º 3º da LCCT indicavam-se seis formas de cessação do contrato de trabalho, que foram reduzidas a quatro. A referência às quatro modalidades de cessação do contrato de trabalho na versão de 2003 assentava na evolução dogmática operada no Direito Civil, cuja importação para o Direito do Trabalho tem vantagens, nomeadamente relacionadas com o desenvolvimento científico daquele ramo do Direito. Comparando a versão de 2003 com a revisão de 2009, verifica-se que o legislador seguindo a técnica da LCCT, optou por enunciar várias modalidades de cessação, sem uma construção dogmática. Assim mantendo a caducidade e a revogação, dividiu a resolução em cinco itens: despedimento por facto imputável ao trabalhador; despedimento coletivo; despedimento por extinção de posto de trabalho; despedimento por inadaptação; **resolução pelo trabalhador**; e limitou a denúncia a um meio de cessação do contrato por parte do trabalhador).

<sup>(92)</sup> Considerou-se que o enunciado atual era desajustado, por fazer uma transposição de conceitos civilísticos que não se afigura adequada à diversidade das modalidades de cessação do contrato de trabalho. Por isso propõe-se a sua substituição por um elenco onde se indiquem as diferentes modalidades, referenciando expressamente as que constam deste capítulo. Para além destas, há outros casos de cessação previstos em diferentes normas do Código (como a denúncia no período experimental e a denúncia da comissão de serviço na modalidade que implica extinção do vínculo laboral), pelo que se julga conveniente que o elenco seja antecedido de uma remissão genérica para outras figuras extintas com previsão legal. Assim propõe-se a seguinte redação: Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por: caducidade; revogação; despedimento por facto imputável ao trabalhador; despedimento coletivo; despedimento por extinção de posto de trabalho; despedimento por inadaptação; resolução pelo trabalhador; denúncia pelo trabalhador. Cfr. CLBRL, *Livro Branco... Ob. Cit.*, pág.108

trabalhador em período experimental, ou na comissão de serviço, cuja disposição, remete ela própria para o regime da denúncia por iniciativa do trabalhador, ou seja, as problemáticas que poderiam aqui ser suscitadas, estão, à partida solucionadas, não subsistindo a necessidade de uma alteração de maior relevo. No seguimento desta linha de pensamento, falta apenas mencionar que o elenco apresentado pelo art.º 340º do CT, não é taxativo, ou seja, existem outras causas de cessação do contrato de trabalho, dispostas na legislação laboral, nomeadamente, as que acabámos de enunciar <sup>(93)</sup> <sup>(94)</sup> <sup>(95)</sup>.

As causas de cessação do contrato de trabalho não se restringem às elencadas no art.º 340º do CT, contudo, não podem ser outras que não constem expressamente na lei (código do trabalho ou legislação extravagante), uma vez que o regime da cessação do contrato de trabalho é de natureza imperativa e no caso das modalidades de cessação, é uma imperatividade absoluta <sup>(96)</sup>.

Assim sendo, as modalidades de cessação do contrato de trabalho, elencadas no art.º 340º do CT, são as seguintes: caducidade <sup>(97)</sup>; revogação <sup>(98)</sup>; despedimento por facto imputável ao trabalhador <sup>(99)</sup>; despedimento por extinção de posto de trabalho

---

<sup>(93)</sup> O período experimental não é nenhum contrato prévio ao contrato de trabalho, corresponde sim ao início do contrato, da relação jurídico laboral, ou seja, estamos perante um contrato pleno, cuja fase inicial corresponde ao período experimental, no entanto, o trabalhador, naquela fase, já dispõe de todos os direitos previstos na legislação laboral, nomeadamente, as férias, subsídio de férias e natal. O período experimental é a fase inicial do contrato, que se caracteriza pela precariedade do vínculo, por ser facilmente dissolúvel e essa simplicidade prende-se com o facto de se entender que é naquele período que se deve aferir se as partes se compatibilizam, se o trabalhador se adapta à atividade, ao local, aos colegas e a tudo o que seja atinente àquela relação jurídica. O período experimental é uma figura que aproveita muito mais ao empregador, porque, após o período experimental, o empregador apenas pode fazer cessar o contrato de trabalho nos termos muito circunscritos que a lei lhe permite, ou seja, durante aquele lapso temporal o vínculo é precário e o empregador tem a faculdade de sem necessidade de justificações, fazer cessar o contrato. No caso do trabalhador, tem sempre a possibilidade de denunciar o contrato de trabalho, cumprindo apenas o aviso prévio, nos termos do art.º 400º e ss. do CT.

<sup>(94)</sup> Poder-se-ia questionar se há outras causas de cessação além das previstas no art.º 340º do CT, ou se, pelo contrário, a indicação legal é taxativa. A lei não pode prever todos os modos de cessação de um vínculo contratual e encontram-se hipóteses de extinção do contrato de trabalho não incluídas diretamente no elenco daquele preceito. Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 3ª Ed....Ob. Cit., pág.885

<sup>(95)</sup> As modalidades definidas e reguladas, com detalhe varável, no âmbito do CT, não são, porém, as únicas. Alguns mecanismos desenhados no próprio CT com propósitos específicos acabam por ter como efeito colateral a cessação de um contrato de trabalho, de modo não inteiramente reconduzível a uma das modalidades elencadas no art.º 340º. É o caso da cessação de uma comissão de serviço externa (não estando acordada a permanência do trabalhador ao serviço da empresa), da não reintegração na empresa (situação em que o trabalhador prefere a indemnização prevista no art.º 391 do CT, ou declaração judicial nos termos do art.º 392º do CT). Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 18ª ed..., Ob. Cit., pág.526.

<sup>(96)</sup> Cfr. AMADO, João Leal, *Contrato...Ob. Cit.*, pág.360

<sup>(97)</sup> A caducidade é uma forma de extinção do contrato de trabalho que deriva do decorrer de um certo lapso temporal (previamente acordado ou com termos delineados) ou pela ocorrência de um determinado evento previsto na lei ou no próprio contrato que contenha essa cominação.

<sup>(98)</sup> A revogação é o acordo celebrado entre partes (distrate), para fazer cessar o vínculo laboral, ou seja, são as partes que decidem por mútuo acordo e de acordo com o princípio da autonomia provada, colocar termo ao contrato de trabalho.

<sup>(99)</sup> O despedimento por facto imputável ao trabalhador é um efeito do exercício do poder disciplinar, ou seja, parte da iniciativa do empregador, com fundamento num comportamento inadequado e culposo do trabalhador, que consubstancia a prática de uma infração disciplinar grave ou de reincidência que impossibilita a subsistência do contrato de trabalho.

(100); despedimento coletivo (101); despedimento por inadaptação (102); resolução pelo trabalhador (103); a denúncia pelo trabalhador (104).

Por fim, no que respeitas às modalidades de cessação do contrato de trabalho, destacamos a opinião do Professor Pedro Furtado Martins, que defende uma divisão distinta, que no nosso entender poderia ter alguma relevância dogmática, com vista ao desenvolvimento desta matéria, subdividindo algumas modalidades previstas na lei e criando outras que estão dissimuladas ou resultam como efeito colateral de outro ato (105).

## 2.4. A Iniciativa do Trabalhador na Cessação do Contrato de Trabalho

“Quem está mal muda-se”! Crescemos a ouvir esta expressão popular, aplicada em diversas situações pelos antigos, mas hoje trazemo-la à colação no caso da iniciativa do trabalhador na cessação do contrato, porque faz sentido olhar para este direito do trabalhador como um corolário do princípio da liberdade de desvinculação e da liberdade de emprego, atendendo sempre à pessoalidade da prestação do contrato de trabalho e aos eventuais efeitos que seriam desencadeados pela obrigatoriedade de cumprir o contrato sem possibilidade de rutura pelo trabalhador, nomeadamente, no que respeita à limitação da possível evolução profissional, ao livre desenvolvimento da personalidade (aceitar a mera possibilidade de se sentir obrigado a permanecer numa relação laboral, seria aceitar a irrelevância do bem-estar emocional do trabalhador) e conseqüentemente, a própria dignidade humana (106).

Os efeitos desta obrigatoriedade seriam de tal forma gravosos, que legitimam um desvio ao princípio *pacta sunt servanda*, estabelecendo a possibilidade de cessação do contrato de forma unilateral, sem necessidade de assentimento ou acordo pelo

(100) Considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, art.º 367º do CT

(101) O despedimento coletivo é a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, art.º 359º do CT

(102) Considera-se despedimento por inadaptação a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho (redução continuada da produtividade ou da qualidade; avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho; riscos para a segurança e saúde do próprio ou de terceiros), art.º 373º e ss. do CT.

(103) A resolução do contrato de trabalho, traduz-se na declaração unilateral emitida pelo trabalhador, fundamentada, com invocação dos motivos que sustentem a insusceptibilidade da manutenção do contrato de trabalho e que sejam simultaneamente atendíveis no sentido de merecerem a proteção imediata da lei (inelegibilidade de cumprir prazo de aviso prévio).

(104) A denúncia do contrato de trabalho, é uma declaração unilateral emitida pelo trabalhador (pese embora, seja possível a denúncia pelo empregador), com vista a cessar o contrato de trabalho, sem exigência de invocar motivos, garantindo apenas o cumprimento do prazo de aviso prévio.

(105) Sobre esta temática, cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, págs.35-37.

(106) Cfr. LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. I, *Serviços de Ação Social da UC*, Coimbra, 2004, pág.65

empregador <sup>(107)</sup>. Em sentido contrário, não seria aceitável, que a liberdade do trabalhador, pudesse acarretar prejuízos injustificados na esfera jurídica do empregador, ou seja, não estamos perante um direito absoluto do trabalhador, há determinados aspetos e formalidades a considerar, para que o contrato de trabalho não seja visto como inútil à salvaguarda dos direitos do empregador <sup>(108)</sup>.

O trabalhador que pretenda fazer cessar o contrato deve apresentar um motivo atendível que justifique a quebra abrupta e imediata do contrato, ou em alternativa, informar atempadamente o empregador de que pretende desvincular-se <sup>(109)</sup>. Desta forma, o trabalhador pode continuar o seu percurso profissional e o empregador tem possibilidade de tomar as diligências necessárias para encontrar um substituto <sup>(110)</sup>.

No que concerne à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, podemos, de acordo com a sistematização adotada pelo Legislador Laboral, destacar duas modalidades, a denúncia e a resolução do contrato de trabalho. Apesar da resolução e denúncia terem um passado comum, originários do conceito de rescisão, são hoje são figuras totalmente distintas, que não se confundem a nível sistemático e dogmático <sup>(111)</sup>.

---

<sup>(107)</sup> As regras jurídicas que regem a cessação do contrato de trabalho, por iniciativa do trabalhador, devem responder a uma série de preocupações: garantir a liberdade de desvinculação do trabalhador, impedindo que este fique prisioneiro ou refém do contrato, mas também, assegurar que a resolução ou a denúncia é um ato genuinamente livre do trabalhador e que corresponde à sua vontade real. Com efeito, existe o perigo de o trabalhador ter sido compelido a demitir-se, pelo que só na aparência é que a cessação do contrato lhe é imputável. Este perigo é potenciado pelas diferenças assinaláveis entre as consequências de um despedimento e as da cessação por iniciativa do trabalhador. Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito... Ob. Cit., pág. 1039*.

<sup>(108)</sup> A cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador não coloca as mesmas dificuldades que a cessação por iniciativa do empregador, sendo admitida pela lei em moldes relativamente incondicionados. A razão deste tratamento diferenciado, reside no princípio geral da liberdade de trabalho (art.º 58º n.º1 da CRP), que entronca remotamente na proibição dos vínculos de servidão pessoal e de trabalho vitalício. Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado... Ob. Cit., Situações Laborais Individuais, pág.995*

<sup>(109)</sup> A regulamentação da cessação por iniciativa do trabalhador deve procura acautelar, tanto quanto possível, interesse legítimos do empregador, ainda que este escopo não deva frustrar a liberdade pessoal de desvinculação e a exigência de que a vontade de desvinculação do trabalhador seja séria e bem formada. Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito... Ob. Cit., pág. 1039*

<sup>(110)</sup> As partes da relação laboral, assim como em qualquer outra relação contratual, devem proceder de acordo com o princípio da boa-fé e princípio da segurança jurídica. A segurança jurídica supõe um mínimo de certeza, previsibilidade e estabilidade das normas jurídicas de forma que as pessoas possam ver garantida a continuidade das relações jurídicas onde intervêm e calcular as consequências dos atos por elas praticados. No seguimento desta ideia de segurança jurídica e boa-fé contratual, entende-se que a cessação contratual abrupta, por iniciativa do trabalhador, seria inaceitável (salvo havendo motivos atendíveis que justifiquem essa cessação imediata), por lesar os direitos do empregador podendo causar-lhe prejuízos que coloquem em causa a viabilidade e manutenção da atividade. Imaginemos uma situação em que o empregador celebra um determinado contrato com um cliente, fixando uma data de entrega de determinado bem em produção. O trabalhador sabendo desse contrato e conhecendo que a sua intervenção, pelo posto que ocupa, é essencial na produção do bem, impõem uma melhoria contratual ao empregador, ameaçando-o com um abandono do posto de trabalho e conseqüente denúncia do contrato de trabalho. Ora, seria inadmissível permitir uma posição de tamanha fragilidade do empregador, nesse sentido, neste caso concreto, se o trabalhador fizesse cessar o contrato de forma imediata, não só investia o empregador no direito a receber uma indemnização pela falta de aviso prévio, como no direito a requerer o ressarcimento dos prejuízos causados pela decisão irrefletida do trabalhador, nos termos da responsabilidade civil. O empregador deve ter conhecimento prévio da intenção do trabalhador em cessar o contrato, para que possa precaver a sua substituição (publicitar a vaga de emprego, desenvolver provas e entrevistas necessárias à aferição de capacidades dos candidatos e promover as obrigações legais suscitadas em consequência da cessação contratual e posteriormente, da constituição da nova relação laboral).

<sup>(111)</sup> Inicialmente, a legislação laboral, resumia a possibilidade de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador ao termo rescisão, subdividindo-se em rescisão fundamentada e rescisão com aviso prévio. No código do trabalho de 2003, o legislador Laboral, veio adotar as terminologias da cessação do contrato em Direito Civil, reconduzindo a cessação fundamentada à figura da resolução e a cessação discricionária à figura da denúncia.

Estruturalmente, a resolução e a denúncia são declarações negociais receptícias (112), unilaterais, emitidas pelo trabalhador, que têm o empregador como destinatário e visam colocar termo à situação jurídica de trabalho subordinado (113) (114) (115).

O ponto de divergência que afasta dogmaticamente estas duas modalidades de cessação do contrato de trabalho, é a presença de um motivo passível de consubstanciar uma justa causa, objetiva ou subjetiva. A resolução é uma modalidade formal, carece de forma escrita, enquanto, a denúncia pode ser expressa ou tácita (116).

A resolução por iniciativa do trabalhador, decorre da ocorrência de um facto, circunstância ou comportamento que a lei considere suscetível de fundamentar a extinção do contrato de trabalho (117). A verificação de um motivo atendível, suscetível de integrar o conceito de justa causa, investe o trabalhador no direito potestativo (118) e facultativo (119) de fazer cessar imediatamente a relação laboral. A lei regula os fundamentos que permitem invocar a resolução do contrato, o procedimento, os efeitos e a possibilidade de impugnação judicial pelo empregador (120).

A denúncia é a figura extintiva característica das relações contratuais duradouras, ou seja, é o direito que permite ao trabalhador, exonerar-se a todo o tempo, do contrato de trabalho, sem necessidade de invocar motivo ou fundamento, desde que cumprido o prazo de aviso prévio estipulado pela lei (121).

---

(112) A declaração emitida pelo trabalhador com vista a fazer cessar o contrato de trabalho, é uma declaração recipianda, que deve ser dada a conhecer a um destinatário concreto e só após este conhecimento é que alcança a perfeição declaratória, ou seja, a declaração só produz efeitos a partir da data em que o empregador dela toma conhecimento. A declaração recipianda pressupõe quatro fases: a exteriorização da vontade, a expedição da declaração, a receção pelo seu destinatário e a tomada de conhecimento do seu teor. Cfr. art.º 224º do CC, a declaração recipianda torna-se perfeita e eficaz logo que o seu destinatário tome conhecimento efetivo desta, ou quando não tome conhecimento em tempo oportuno por causa que lhe seja imputável.

(113) A declaração unilateral é o ato emitido pelo trabalhador, no qual manifesta a vontade em extinguir a relação jurídica laboral, sem necessidade de acordo do empregador, ou seja, a declaração vai produzir efeitos na esfera jurídica da contraparte, sem que esta se possa opor ou recusar.

(114) À declaração unilateral emitida pelo trabalhador, aplicam-se os regimes previstos nos arts.º 236º e 237º do CC, quanto à interpretação e quanto aos vícios da vontade.

(115) Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.569

(116) Entende-se que a declaração é tácita, quando se deduz de factos que, com toda a probabilidade, a revelam., art.º 217º do CC. O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato, art.º 403º do CT. Quando o trabalhador abandona o trabalho, deixa de comparecer no serviço e nada diz, não contacta o empregador, simplesmente desaparece sem deixar rasto, então cumpridos os requisitos legais, considera-se que o contrato foi denunciado tacitamente, cessando os seus efeitos.

(117) TIMBANÉ, Tomás Luis, *A Rescisão Unilateral do Contrato de Trabalho com Justa Causa*, Almedina, Coimbra, 2006, pág. 153

(118) O direito potestativo, é aquele em que uma das partes, tem a possibilidade de operar uma mudança na ordem jurídica, sem necessitar do consentimento da contraparte, que se encontra num estado de sujeição e por esse motivo, tem de suportar diretamente na sua esfera, os efeitos que a ordem jurídica faz corresponder ao exercício desse direito.

(119) Muitos trabalhadores, confrontados com situações de incumprimento grave do seu contrato de trabalho, optam por não o resolver e esforçam-se por defender o seu posto de trabalho, na esperança de que a situação, venha eventualmente a melhorar. Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito... Ob. Cit.*, pág. 1038

(120) Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado... Ob. Cit.*, Situações Laborais Individuais, pág.998

(121) Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.571

O aviso prévio é um prazo razoável, estipulado pelo legislador (ou por IRCT), antecedente à cessação do contrato de trabalho, com vista a assegurar um limiar mínimo de certeza jurídica às partes da relação, permitindo que o empregador tome as diligências necessárias à substituição do trabalhador e que este, por sua vez, possa organizar a sua vida e procurar um novo emprego <sup>(122)</sup>. O aviso prévio não é condição de eficácia da declaração, ou seja, a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio pelas partes, não obsta à cessação do contrato <sup>(123)</sup>.

No que respeita ao aviso prévio, importa ainda perceber se existe possibilidade de se prescindir deste prazo. No que concerne à parte que toma a iniciativa na cessação, já vimos que a própria lei postula, desde logo, uma “sanção” para o incumprimento. A dúvida toma outras proporções quando se pensa na possibilidade de a contraparte prescindir desse prazo, ou seja, se o empregador, quando confrontado com a intenção de denúncia do trabalhador, pode prescindir do aviso prévio.

Como referimos anteriormente, o prazo de aviso prévio tem como objetivo assegurar uma certa estabilidade às partes, não apenas tutelar o empregador. Por outro lado, o contrato continua a vigorar durante o lapso temporal que decorre o aviso prévio, mantendo-se assim integralmente, todos os direitos e deveres das partes, ou seja, estamos perante um termo suspensivo relativo à rescisão do contrato, no qual se mantém a contagem do tempo de serviço, o direito à retribuição e podendo inclusive ser suscitada neste prazo, uma outra causa de cessação do vínculo laboral, designadamente a resolução com justa causa <sup>(124)</sup>.

Posto isto, parece-nos inviável que qualquer das partes possa unilateralmente prescindir do aviso prévio, no entanto, suscita-se ainda a questão de saber se é possível prescindir deste prazo, por acordo das partes. A doutrina, tem-se manifestado no sentido de aceitar esta possibilidade, ou seja, havendo acordo entre as partes, nada obsta a que o trabalhador se liberte mais cedo do vínculo contratual, não ficando o empregador obrigado ao pagamento dos salários correspondentes <sup>(125)</sup>.

Neste caso particular, tendemos a discordar da Doutrina, pelo menos em certa medida, ou seja, em momento anterior, referimos que o regime da cessação era imperativo, com algumas exceções previstas expressamente na lei, que até entroncava na matéria dos prazos de aviso prévio, contudo, relembramos que essa disposição só é possível por IRCT. Aceitar que as partes possam chegar a um acordo, por forma a prescindir do prazo de aviso prévio, seria desconfigurar o sentido da lei e do art.º 339º do CT em particular, admitindo que a matéria fosse objeto de disposição

---

<sup>(122)</sup> O aviso prévio destina-se a evitar ou reduzir os danos que uma rutura brusca do contrato de trabalho poderia acarretar para as partes e vem assegurar o cumprimento do princípio da boa-fé contratual. Cfr. NASCIMENTO, Ricardo, Da Cessação do Contrato de Trabalho: em Especial por Iniciativa do Trabalhador, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, pág.282.

<sup>(123)</sup> A declaração destinada a fazer cessar o contrato vai produzir os seus efeitos, investindo a contraparte num direito a ser indemnizada nos termos previstos no art.º 401º do CT.

<sup>(124)</sup> Cfr. Ac. Rel. Guimarães de 14/03/2024. Processo nº 5228/22.0T8VNF.G1 e Ac. Rel. Porto de 27/02/2023. Processo nº361/22.0T8AVR.P1.

<sup>(125)</sup> Cfr. NASCIMENTO, Ricardo, Da Cessação...Ob. Cit., pág.301

pelas partes, descurando a ideia de justiça e igualdade que o Legislador pretendeu salvaguardar. Compreende-se a posição da Doutrina em admitir este acordo, no sentido de conceder primazia à vontade das partes e aos seus interesses momentâneos, até porque estamos num momento que se enquadra na fase final do contrato, quando o contrato está a perder a sua vitalidade e sabemos que este tipo de acordo é celebrado diversas vezes no mundo laboral, no entanto, reiteramos a ideia de que não nos parece aceitável do ponto de vista dogmático, pelos motivos que invocamos <sup>(126)</sup>.

Apesar de rejeitarmos tal possibilidade, sabemos que estamos no âmbito de Direito Privado e que neste caso o que se coloca em causa são três questões: o direito do trabalhador a não requerer a retribuição durante esse lapso temporal, o direito do empregador a não requerer a indemnização que corresponde ao tempo de aviso prévio e o princípio da boa-fé como elemento conciliador. A este respeito, importa ainda relembrar que a cessação do contrato, acarreta várias consequências, nomeadamente, no que respeita aos dias de férias por gozar (inclusive os que se vencem no ano e até à data da cessação do contrato) e que contam para efeitos de contagem do prazo, todos os dias, úteis, não úteis, folgas, férias, licença, faltas justificadas e até a suspensão do contrato. Em síntese, relativamente à possibilidade de as partes prescindirem do prazo de aviso prévio, reconhece-se a existência da prática e compreendemos a sua aceitação por parte de alguma Doutrina, no entanto, apresentamos algumas reticências quanto à sua licitude em sentido amplo. Em suma, o acordo mediante o qual as partes prescindem da observância do prazo de aviso prévio deve ser reconduzido ao regime da revogação do contrato, configurando-se, em rigor, como uma denúncia que na realidade, acaba por se consumir pela revogação.

Na perspetiva geral da cessação do contrato de trabalho, por iniciativa do trabalhador, a lei, limita-se a cuidar de três ordens de preocupações: primordialmente, a de assegurar, sejam quais forem as circunstâncias, uma “via de saída” ao trabalhador, de modo que ele não veja limitada a sua liberdade pessoal; a de proteger o interesse do trabalhador nas situações em que a cessação do contrato por sua iniciativa constitui meio de defesa contra atuações ilícitas do empregador, sendo, portanto, induzida e imputável a este último; a de proteger o interesse económico-empresarial face à eventualidade da demissão promovida pelo trabalhador, reduzindo o potencial perturbador que este facto pode representar para a organização e funcionamento da empresa <sup>(127)</sup>.

---

<sup>(126)</sup> O Supremo Tribunal de Justiça, prescreve que o trabalhador pode requerer a sua desvinculação imediata, ou seja, pode requerer ao empregador que seja dispensada de prestar a sua atividade durante o prazo de aviso prévio, no entanto, o deferimento ou indeferimento do pedido de dispensa do prazo de aviso prévio apenas releva efeitos de pagamento à entidade empregadora da indemnização nele contemplada, e não para efeitos da determinação da data da cessação do contrato de trabalho. Cfr. Ac. STJ de 18/03/2004. Processo nº03S2423

<sup>(127)</sup> FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 18ª ed... Ob. Cit., pág.547

## 3. A Resolução do Contrato de Trabalho pelo Trabalhador

### 3.1. Prolegómenos e Figuras Afins

A resolução do contrato consiste na extinção da relação contratual por declaração unilateral de um dos contraentes, baseada num fundamento ocorrido posteriormente à celebração do contrato <sup>(128)</sup>. A resolução caracteriza-se por ser uma decisão unilateral, de exercício condicionado e vinculado. A resolução é condicionada, na medida em que só pode ocorrer quando admitida e fundada na lei ou em convenção <sup>(129)</sup>. A resolução é vinculada, porque carece de ser fundamentada, deve ser acompanhada da alegação dos factos que a sustentam <sup>(130)</sup>. É unilateral, porque o seu exercício não depende de consentimento da contraparte.

A resolução do contrato de trabalho, apesar das similitudes com o regime geral, caracterizado pelo Direito Civil, apresenta algumas vicissitudes distintas, nomeadamente, quanto aos efeitos, ou seja, a eventual retroatividade <sup>(131)</sup>. Em Direito Civil, a regra geral da resolução do contrato, quanto aos seus efeitos, é a da retroatividade *ex tunc*, ou seja, resolvendo-se o contrato, apagam-se todos os efeitos por ele produzidos *ab initio*, desde a sua declaração, repondo a situação jurídica das partes, tal como seria antes da celebração do contrato <sup>(132)</sup>. No que respeita à resolução do contrato de trabalho, parece-nos inviável a atribuição de efeitos retroativos, quer pelos elementos essenciais <sup>(133)</sup> e características <sup>(134)</sup> do contrato,

<sup>(128)</sup> Cfr. LEITÃO, Luis Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações, Vol. II, Transmissão e Extinção das Obrigações - Não cumprimento e Garantias do Crédito*, 6ªEd., Almedina, Coimbra, 2008, pág. 102

<sup>(129)</sup> Cfr. SERRA, Adriano Paes da Silva Vaz, *Resolução do Contrato*, BMJ, n°68, Lisboa, 1957, pág. 153 e ss.

<sup>(130)</sup> O fundamento legal mais comum para a resolução do contrato é o incumprimento da outra parte (Cfr. art.º 801, nº2 do CC), admitindo-se, por vezes, fundamentos mais latos, baseado na justa causa. Cfr. CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil Português II, Direito das Obrigações Tomo IV - Cumprimento e Não Cumprimento, Transmissão e Extinção, Garantias*, Almedina, Coimbra, 2010.

<sup>(131)</sup> O regime regra da resolução importa a destruição com efeitos retroativos do negócio jurídico devendo reconstituir-se a situação factual existente à data da celebração do negócio jurídico: entrega do prédio por um lado, devolução do preço por outro lado - artigos 276.º e 434.º do Código Civil. Tal regime regra - de retroatividade - traduz-se numa presunção legal que a lei estabelece em qualquer uma das referidas figuras - condição resolutiva ou resolução - pelo que o seu afastamento depende de vontade manifestamente expressada pelas partes contrária a tal retroatividade. Cfr. Ac. Rel. Guimarães de 09/11/2017. Processo nº296/11.2TBMNC.G1

<sup>(132)</sup> A retroatividade não opera: se contrariar a vontade das partes; caso isso se opuser à finalidade da resolução; nos contratos de execução continuada ou periódica. Cfr. CORDEIRO, António Menezes, *Da Resolução do Contrato, Revista da Ordem dos Advogados*, Lisboa, 2020, pág. 468

<sup>(133)</sup> O contrato de trabalho deve reunir três elementos essenciais: uma parte vincula-se a prestar uma atividade por conta de terceiro; a contraparte vincula-se a pagar-lhe uma contrapartida em razão do seu trabalho; existência de subordinação jurídica. A prestação da atividade, é uma obrigação de meios, ou seja, o trabalhador vincula-se a cumprir de forma diligente a sua atividade, alheio ao risco da frustração do resultado ou fim (o trabalho tem direito à retribuição, mesmo que o resultado da sua atividade se frustre, o risco corre por conta do empregador). O contrato de trabalho é oneroso, é devida uma retribuição (quantia certa e periódica) pela atividade do trabalhador. A subordinação jurídica, é a relação de dependência que resulta do facto do trabalhador integrar o quadro organizativo do seu empregador, atuando mediante ordens e diretrizes deste ou alguém designado por si, ou seja, falamos da relação de poder-dever entre as partes, os deveres que impendem sobre o trabalhador e os poderes em benefício do empregador (direção, regulamentar e disciplinar), que lhe permitem conformar a organização da sua atividade.

<sup>(134)</sup> O contrato de trabalho é um negócio jurídico bilateral, nominado, típico, consensual, obrigacional, oneroso, patrimonial, sinalagmático, *intuitu personae* e de carácter duradouro e execução continuada. O contrato de trabalho quando celebrado, constitui obrigações para ambas as partes, a prestação de uma atividade e o pagamento de uma retribuição e essas prestações prolongam-se no tempo, durante um período tendencialmente longo, daí o seu carácter duradouro e continuado.

quer pela finalidade desta resolução em concreto <sup>(135)</sup>, quer pelas obrigações que decorrem da cessação do contrato de trabalho <sup>(136)</sup>. Quanto à retroatividade, parecem, que neste caso especial, da resolução do contrato de trabalho, afastam-se as similitudes com o regime da invalidade (anulabilidade ou nulidade) <sup>(137)</sup>, atribuindo-se efeitos *ex nunc*, ou seja, os efeitos da cessação do contrato não retroagem, produzem-se daquele momento em diante <sup>(138)</sup>.

O regime da resolução do contrato de trabalho, distancia-se ainda do regime geral de Direito Civil, quanto à matéria da forma <sup>(139)</sup> e dos prazos <sup>(140)</sup> de exercício, ou seja, no caso do Direito do Trabalho, como iremos estudar, a resolução deve operar por escrito e deve ser exercida em regra num prazo de 30 dias após o conhecimento da prática do ato lesivo ou que impeça a prossecução do contrato, sob pena de caducidade do direito.

### 3.1.1. A declaração Unilateral do Trabalhador e a Cessação do Contrato

A resolução e a denúncia são modalidades de cessação do vínculo contratual com origem numa declaração de vontade unilateral, receptícia, que o trabalhador dirige ao empregador, com o fim de extinguir o contrato de trabalho para o futuro <sup>(141)</sup>.

A via ordinária de desvinculação por iniciativa do trabalhador seria a rescisão com aviso prévio, pelo que a rescisão sem aviso prévio, só seria possível ocorrendo situações anormais e particularmente graves, de tal modo que não fosse exigível ao trabalhador que permanecesse ao serviço pelo período fixado para o aviso prévio <sup>(142)</sup>.

<sup>(135)</sup> A resolução do contrato de trabalho tem como principais efeitos ou finalidades, a dispensa da obrigação de cumprir um prazo de aviso prévio e o pagamento de uma indemnização, cujo principal critério é exatamente o da antiguidade do trabalhador, ou seja, não faria sentido aplicar-lhe um efeito retroativo.

<sup>(136)</sup> Uma das obrigações que resulta da cessação do contrato de trabalho é a emissão e entrega de um certificado de trabalho que indique as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados (cfr. art.341º do CT). Relevam-se ainda os efeitos da cessação do contrato de trabalho, nomeadamente quanto ao regime contributivo da Segurança Social, para efeitos de contagem do tempo de serviço para a reforma ou eventual direito ao subsídio de desemprego.

<sup>(137)</sup> A lei laboral acolhe um princípio de irretroatividade da invalidade contratual, esta funciona para o futuro, *ex nunc*, deixando incólumes os efeitos que o contrato executado tenha, entretanto, produzido. Cfr. AMADO, João Leal, Contrato...Ob. Cit., pág. 178.

<sup>(138)</sup> *Como é regra nas relações duradouras, o efeito extintivo só se verifica em relação ao futuro; a resolução não tem eficácia retroativa, só produzindo efeitos ex nunc.* Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito...Ob. Cit.*, pág.1009

<sup>(139)</sup> A lei não prescreve uma forma para a resolução, impondo-se apenas uma “declaração à outra parte”, (cfr. art.º 436º, nº1 do CC). A este respeito entende-se que a declaração de resolução vai alterar (profundamente) o contrato a que respeite, nesse sentido, deveria pelo menos seguir a forma do próprio contrato a resolver. Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Da Cessação do Contrato*, 3ª ed., Almedina, Coimbra, 2015, pág. 169 e ss.

<sup>(140)</sup> O legislador civil não impôs um prazo para o exercício da resolução, mas salvaguarda a possibilidade de uma caducidade convencional, prescrita no próprio contrato (cfr. art.º 436º, nº2 do CC).

<sup>(141)</sup> Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.571.

<sup>(142)</sup> Cfr. BAPTISTA, Albino Mendes, *Notas sobre a Cessação do Contrato de Trabalho, por Iniciativa do Trabalhador no Novo Código do Trabalho - A Reforma do Código do Trabalho*, CEJ, Coimbra Editora, 2004, pág.824 e ss.

A resolução, ao contrário da denúncia, é sempre vinculada e supõe a verificação de um facto superveniente que frustra as legítimas expectativas da parte que o invoca para fundamentar a cessação do contrato <sup>(143)</sup>.

A resolução é a via de desvinculação que permite ao trabalhador, através de uma declaração unilateral dirigida ao empregador, fazer cessar o seu contrato de trabalho, fundamentando-se em situações supervenientes, excepcionais e imprevisíveis, imputáveis ao empregador ou que a lei considere objetivamente relevantes, suscetíveis de afetar de tal forma a relação contratual, que deixa de ser exigível que as partes permaneçam vinculadas, permitindo-se a rutura imediata do contrato <sup>(144)</sup>.

Em suma, no seguimento daquilo que já havíamos referido no ponto 2.4 da presente dissertação, as características que afastam a resolução e a denúncia enquanto modalidades de cessação do vínculo laboral, são: o carácter vinculado da resolução; a desnecessidade de garantir um período de aviso prévio; e o eventual direito do trabalhador a receber uma indemnização (não obstante ter sido o próprio trabalhador a assumir a iniciativa da cessação do contrato).

### 3.1.2. A Cessação do Contrato de Trabalho como Meio de Reação

O *pacta sunt servanda* <sup>(145)</sup> é um dos princípios mais relevantes e regra assente no Direito dos Contratos em geral, com incidência natural no que respeita aos contratos regulados pelo Direito do Trabalho, ou seja, o contrato de trabalho quando celebrado, adquire força obrigatória e é para ser cumprido pontualmente pelas partes contratantes. O mundo laboral, o Direito em geral, deve estar atento à evolução social, à alteração de valores e das circunstâncias que podem, de forma excepcional, afetar qualquer um de nós, sujeitando-nos a uma situação que seria totalmente impensável e imprevisível nas semanas, meses ou anos anteriores, ou seja, falamos do princípio *rebus sic stantibus* <sup>(146)</sup> <sup>(147)</sup>.

No âmbito do Direito do Trabalho e especificamente no que respeita à matéria da cessação do contrato de trabalho, as alterações de circunstâncias, referem-se a

---

<sup>(143)</sup> Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, Código...Ob. Cit., pág.830

<sup>(144)</sup> A resolução respeita a situações anormais e particularmente graves, em que deixa de ser-lhe exigível que permaneça ligado à empresa por mais tempo, isto é, pelo período fixado para o aviso prévio. Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 18ª ed...Ob. Cit. Pág.549

<sup>(145)</sup> O contrato deve ser pontualmente cumprido, e só pode modificar-se ou extinguir-se por mútuo consentimento dos contraentes ou nos casos admitidos na lei (cfr. art.º 406º, nº1 do CC).

<sup>(146)</sup> O princípio *rebus sic stantibus* traduz a ideia de que as partes aquando da celebração de um contrato, tiveram em consideração a situação factual existente naquele momento, no entanto, atendendo à duração previsivelmente longa do contrato, devemos estar sensíveis, a possíveis alterações de circunstâncias futuras, que possam obstar ao seu cumprimento rigoroso. (Para mais informações, estudar a teoria da imprevisão ou da alteração das circunstâncias no direito privado)

<sup>(147)</sup> Se as circunstâncias em que as partes fundaram a decisão de contratar tiverem sofrido uma alteração anormal, tem a parte lesada direito à resolução do contrato, ou à modificação dele segundo juízos de equidade, desde que a exigência das obrigações por ela assumidas afete gravemente os princípios da boa-fé e não esteja coberta pelos riscos próprios do contrato (Cfr. art.º 437º, nº1 do CC).

situações que afetem ou possam afetar as partes contratantes. Tais alterações podem decorrer, por um lado, de circunstâncias que resultem de um comportamento da contraparte, cujo efeito se traduza num dano patrimonial ou não patrimonial para a parte lesada, ou, por outro lado de uma alteração de circunstâncias objetivas, alheias ao comportamento das partes, imunes à teoria da culpabilidade, ou seja, uma situação que seja suscitada, sem que qualquer uma das partes a pudesse controlar. Um exemplo, relativamente atual, que consubstanciou uma alteração das circunstâncias, com forte impacto no mundo laboral, foi a Covid-19 <sup>(148)</sup>. O coronavírus afetou gravemente a economia mundial, gerando uma forte instabilidade no mundo laboral, com grave incidência na percentagem de desemprego no país, motivados, nomeadamente, pelo aumento exponencial dos despedimentos coletivos <sup>(149)</sup>, impondo ao Governo a necessidade de adotar medidas excecionais e temporárias de proteção dos postos de trabalho <sup>(150)</sup>.

Esta tentativa de aproximação e consequente dissociação dogmática, assume-se mais relevante quanto às alterações de circunstâncias motivadas pelo comportamento de uma das partes, que acarrete consequências na esfera jurídica da contraparte, de tal forma graves que tornem insustentável a manutenção da relação contratual, ou seja, falamos da resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador fundada em factos suscetíveis de corporizar uma justa causa subjetiva e do despedimento por facto imputável ao trabalhador. Apesar desta similitude, enquanto modalidade de cessação e meio de reação a um comportamento da contraparte, existem diferenças substanciais que afastam os dois regimes, designadamente, as funções e os valores subjacentes a cada um deles <sup>(151)</sup>. O despedimento por facto imputável ao trabalhador integra o elenco das sanções disciplinares <sup>(152)</sup>, cuja aplicação, depende do exercício legítimo do poder disciplinar pelo empregador, ou seja, a decisão que culmina com a aplicação da sanção, deve ter

---

<sup>(148)</sup> Segundo o relatório elaborado pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, no sentido de mitigar o impacto da Covid-19 ao nível do mercado de trabalho e na sociedade, os trabalhadores que estavam em situações de emprego precárias ficaram na iminência do desemprego e as empresas que ainda contratavam, passaram a recorrer a contratos de curta duração - <https://www.dgert.gov.pt/covid-19-o-impacto-no-emprego-e-na-vida-profissional>.

<sup>(149)</sup> Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos (cfr. art.º 359º, nº1 do CT).

<sup>(150)</sup> Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março

<sup>(151)</sup> A aproximação dos dois regimes não se afigura adequada, não só porque a justa causa tem, no contexto do despedimento disciplinar, uma função totalmente diversa da que desempenha no contexto da cessação do contrato por iniciativa do trabalhador, mas também porque os princípios gerais subjacentes a uma e outra modalidades de cessação - e que, naturalmente, inspiram os respetivos regimes - são opostos: no caso do despedimento disciplinar, o valor fundamental é o da estabilidade de emprego e da proibição de despedimentos arbitrários; no caso da resolução do contrato pelo trabalhador, o valor fundamental é o da liberdade de trabalho e da liberdade pessoal do trabalhador. Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, págs.998-999

<sup>(152)</sup> Sempre que seja o trabalhador a incumprir o contrato de trabalho, incorre na prática de uma infração disciplinar, que é suscetível de culminar numa das sanções previstas no art.º 328º, nº1 do CT. Este elenco previsto pelo legislador, encontra-se posicionado por ordem hierárquica, da sanção menos gravosa, para a sanção mais gravosa, facilitando a aplicação do princípio da proporcionalidade.

em consideração que o poder disciplinar tem uma função inicialmente preventiva (153), por forma a dissuadir o trabalhador de violar os seus deveres contratuais e só posteriormente assume um carácter sancionatório, que ainda assim é limitado pelo princípio da proporcionalidade (154).

A este respeito, importa por fim relevar, que o empregador dispõe de várias sanções possíveis e adequadas de acordo com o grau da ilicitude da infração do trabalhador, por outro, lado, este último, dispõe apenas de uma ferramenta possível, a resolução do contrato de trabalho, que está condicionada a um comportamento suscetível de consubstanciar uma justa causa (155). Apesar da justa causa na resolução ter um carácter mais amplo que no despedimento disciplinar, conforme havemos de debater aquando da análise do conceito de justa causa, a realidade é que falamos de situações e comportamentos de tal forma graves que não caberiam ou não poderiam corresponder materialmente a uma infração imputada ao trabalhador, que desse lugar a uma repreensão escrita, ou seja, esta diferença de regimes não se prende unicamente com os valores ou princípios que lhe estão subjacentes, mas sim com a gravidade do comportamento e com o facto do trabalhador estar numa posição assimétrica, sem ter à sua disposição qualquer outra forma de fazer cessar os atos do empregador que violam a sua esfera jurídica, relembrando inclusivamente, que a resolução pode ser invocada no seguimento de um exercício de poder disciplinar abusivo.

### 3.1.3.A Justa Causa e o Critério de Avaliação

Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato, art.º 394º, nº1 do CT. Em seguida, o legislador enumera alguns comportamentos ou factos suscetíveis de constituírem justa causa, sem, no entanto, apresentar um conceito geral para a justa causa (156), quiçá, com a intenção de conceder um certo espaço ao intérprete, para integrar outras situações no âmbito deste conceito, ou então, porque entendeu, que a questão estava resolvida com a noção da justa causa de despedimento, estabelecendo uma simples remissão para o regime do despedimento por facto imputável ao trabalhador. Facto é que existe Doutrina que defende uma

(153) O poder disciplinar assume numa primeira instância uma natureza preventiva, no entanto, sabemos que esse efeito nem sempre é suficiente para salvaguardar os direitos do empregador, nesse sentido, surge o poder disciplinar punitivo, que visa sancionar as práticas irregulares perpetradas pelos trabalhadores, suscetíveis de configurar uma infração disciplinar. Este poder punitivo, materializa-se através da aplicação de uma sanção disciplinar, tal como resulta do nº1 do art.º 330º do CT.

(154) O princípio da proporcionalidade, define que a sanção aplicada pelo empregador, deve ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do trabalhador, ou seja, o empregador deve usar o procedimento disciplinar, para apurar todos os factos pertinentes e que interessem à sua decisão final. Posteriormente, tomada a decisão de sancionar o trabalhador, devemos olhar para o elenco das sanções e aplicar aquela que mais se adequa, atendendo à gravidade do ato perpetrado pelo trabalhador e à sua culpabilidade (reincidência).

(155) O empregador dispõe de sanções intermédias para responsabilizar um determinado comportamento do trabalhador, enquanto o trabalhador lesado nos seus direitos apenas tem uma opção: a resolução do contrato de trabalho. Cfr. BAPTISTA, Albino Mendes, *Notas...Ob. Cit.*, pág. 548.

(156) O conceito de justa causa é indeterminado e utilizado frequentemente pela lei, em especial, como fundamento da resolução de um contrato. Cfr. PRATA, Ana, *Dicionário Jurídico: Direito Civil, Direito Processual Civil, Organização Judiciária*, Vol. I, 5ª ed., Almedina, Coimbra, 2006, pág. 820.

ideia totalmente oposta, ou seja, que o legislador tentou enumerar um conjunto de situações tendencialmente taxativas, diminuindo o espaço discricionário e simplificando a tarefa do julgador <sup>(157)</sup>.

A justa causa deve ser apreciada nos termos do art.º 351º, n.º3, com as necessárias adaptações, por remissão do art.º 394º, n.º4 do CT <sup>(158)</sup>, ou seja, para aferir a existência de justa causa, devemos ponderar: o quadro de gestão da empresa; o grau de lesão dos interesses do “trabalhador”; o carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros; e as demais circunstâncias que no caso sejam relevantes <sup>(159)</sup>. Esta remissão não nos parece muito feliz, por um lado, porque não nos concede uma noção de justa causa <sup>(160)</sup>, não nos elucida sobre o que é de facto uma justa causa para efeitos de resolução do contrato. Por outro lado, concede-nos um elenco de critérios, que devem ser atendidos aquando da apreciação da justa causa, ou seja, à partida, falamos de critérios que podem desencadear uma perceção favorável ou desfavorável, que devem ser vistos como um conjunto de circunstâncias agravantes ou atenuantes, limitando a decisão sobre determinada medida <sup>(161)</sup>.

Ora, estes critérios fazem todo o sentido, quanto ao regime do despedimento por facto imputável ao trabalhador <sup>(162)</sup>, porque estamos no âmbito do poder disciplinar, cujo exercício é limitado pelo princípio da proporcionalidade, ou seja, o empregador dispõe de um conjunto de sanções que devem ser ponderadas consoante o comportamento violador do trabalhador, existe uma hierarquia devidamente delimitada que deve orientá-lo no sentido de aplicar uma sanção adequada à situação concreta <sup>(163)</sup>. No caso da resolução do contrato de trabalho, o trabalhador não dispõe de qualquer outra ferramenta para reprimir os atos violadores do empregador,

---

<sup>(157)</sup> Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito...* Ob. Cit. Pág.645

<sup>(158)</sup> FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições...Ob. Cit.*, pág.335

<sup>(159)</sup> Vale dizer, circunstâncias como o quadro organizativo da empresa, o grau de lesão de interesses da entidade empregadora, o tipo de relacionamento e de convivência que se estabelece entre o trabalhador e o empregador, ou entre o trabalhador e os seus colegas, a antiguidade, o desempenho e a dedicação profissionais, os antecedentes disciplinares, a posição hierárquica e o grau de responsabilidade das funções desempenhadas pelo trabalhador, o grau de arrependimento demonstrado, a própria coerência disciplinar da entidade empregadora...tudo isto releva, ou pode relevar, na ponderação sobre a justa causa de despedimento. Cfr. AMADO, João Leal, *Contrato...* Ob. Cit. pág. 379

<sup>(160)</sup> Importa relevar que o legislador foi perentório, remete-nos ao preceito do art.º 351º, n.º3 do CT e nada refere quanto ao n.º1 do mesmo artigo, devendo presumir-se que não teve qualquer intenção de estabelecer uma conexão direta entre estes regimes.

<sup>(161)</sup> A equiparação ao sistema de avaliação da justa causa disciplinar não é feliz, porque aqueles critérios são especialmente desadequados para as situações de justa causa objetiva contempladas no art.º 394º, n.º3 do CT. Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, págs.1006

<sup>(162)</sup> A fase decisória, materializada na decisão disciplinar, encontra-se reservada à ponderação dos elementos constantes do processo disciplinar, atendendo, especialmente, às circunstâncias alegadas na resposta à nota de culpa e à avaliação do comportamento do trabalhador, no sentido de aferir se o mesmo, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a manutenção do vínculo laboral, constituindo, dessa forma, justa causa de despedimento. Cfr. SOUSA, Pedro Ferreira, *O Procedimento Disciplinar Laboral, Uma Construção Jurisprudencial*, 4ª Ed., Almedina, Coimbra, 2020, pág.212

<sup>(163)</sup> A diferença reside, entre outros fatores, na circunstância de não coincidirem os interesses e valores em presença nas duas situações e no facto de o trabalhador não dispor de meios alternativos de reação que lhe permitam conservar a relação de trabalho. Já o empregador, perante atos de incumprimento da contraparte, pode lançar mão de sanções disciplinares conservatórias. Daí que se entenda que a violação dos direitos do trabalhador, não tenha de atingir a mesma intensidade para se considerar inexigível a continuação da relação de trabalho, num caso e noutro. Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.583

quando muito, poderá interpelá-lo, no sentido de solicitar a reposição da legalidade (164), contudo, essa interpelação até pode suscitar um efeito contrário, ou seja, degradar ainda mais a posição do trabalhador perante o empregador, nesse sentido, parece-nos que o peso da proporcionalidade e destes critérios previstos no regime do despedimento, devem aqui ser entendidos com um sentido diverso, reduzido aos termos da boa-fé contratual (165). Posto isto, podemos afirmar que esta remissão deve ser entendida com as devidas cautelas, uma vez que a simples leitura do artigo, revela que a justa causa a invocar pelo trabalhador é bastante mais ampla do que a invocável pelo empregador (166) (167).

Confrontados com a ausência de um conceito para a justa causa e com a suposta inaptidão do art.º 351º, nº3 do CT, para solucionar esta questão, alguma Doutrina, tem-se apoiado, no sentido atribuído à frase “com as necessárias adaptações”, alegando que a remissão deve ser entendida em termos idênticos aos da justa causa por facto imputável ao trabalhador, abarcando-se assim, também o art.º 351º, nº1 do CT, alcançando-se o seguinte conceito “constitui justa causa de resolução, o comportamento culposo do empregador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho” (168) (169). A este respeito, tendemos a discordar, desde logo, porque a remissão feita pelo legislador é expressa e refere-se unicamente ao art.º 351º, nº3 do CT, ou seja, aos critérios de apreciação, que também já tivemos oportunidade de criticar em razão das funções e valores que separam as duas modalidades de cessação do contrato de trabalho.

No que concerne ao conceito da justa causa alcançado por analogia ao art.º 351º, nº1 do CT, não se considera totalmente descabido, contudo, revela-se escasso (170),

(164) O trabalhador pode, quando muito, advertir o empregador para que este, por exemplo, deixe de violar direitos contratualmente acordados ou lança mão em certos casos da autotutela (designadamente da exceção de não cumprimento do contrato). Se a violação culposa desses direitos persistir, o trabalhador pouco mais pode fazer que optar entre tolerar a violação ou resolver o contrato. Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Da Rescisão...Ob. Cit.*, pág. 1044

(165) A justa causa para despedimento pressupõe um incumprimento das obrigações contratuais que pela sua gravidade justifica a prevalência do interesse do empregador na extinção da relação de trabalho, apesar do interesse eventual do trabalhador na tutela da estabilidade do posto de trabalho. O interesse do trabalhador demissionário na cessação imediata da relação surge sem que se ponha sequer a questão de confrontá-lo ou compará-lo com o interesse do empregador na continuação da relação. Cfr. ALTAVILLA, Renata, *Dimissioni del Lavoratore*, Giuffrè, Milano, 1987, pág. 35

(166) Cfr. AMADO, João Leal, *Contrato... Ob. Cit.*, pág. 453

(167) O despedimento por facto imputável ao trabalhador e a resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, são modalidades que assentam em princípios e valores opostos. No seguimento da distinção já dissecada em momento anterior (pontos 2.1.1 e 3.1.2), relembramos que os princípios subjacentes ao despedimento, enquanto forma de cessação do contrato de trabalho, são a segurança ou estabilidade no emprego e a proibição de despedimentos arbitrários (cfr. art.º 53 da CRP e art.º 338 do CT), enquanto, na resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, os princípios subjacentes são a liberdade de emprego e a liberdade pessoal do trabalhador (art.º 47, nº1 da CRP).

(168) Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 7ª Ed., Almedina, Coimbra, 2015, pág. 1037

(169) Na resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tem inteira aplicação o conceito de justa causa formulado pelo nº1 do art.º 351, sendo que a justa causa subjetiva deverá tratar-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. Cfr. NASCIMENTO, Ricardo, *Da Cessação...Ob. Cit.*, pág. 169

(170) No mesmo sentido, de afastar a remissão para o art.º 351, nº1 do CT, surgem, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, págs.930; GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Da Rescisão do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador*, V Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias, Almedina, Coimbra, 2003, pág.148; BAPTISTA, Albino Mendes, *Notas...Ob. Cit.*, pág. 548

uma vez que poderia resolver a questão da justa causa subjetiva, mas ignorava os factos suscetíveis de constituir uma justa causa objetiva. Acresce que função da justa causa na resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador é, pois, diversa da justa causa de despedimento <sup>(171)</sup>.

A Doutrina e a Jurisprudência têm acentuado a necessidade da presença de três requisitos, para que se considere que estamos perante uma situação suscetível de consubstanciar uma justa causa subjetiva para resolução do contrato: um requisito objetivo; um requisito subjetivo; e uma espécie denexo causal entre o comportamento e a inexigibilidade de manutenção do contrato <sup>(172)</sup> <sup>(173)</sup>. Deste modo, poderá constituir justa causa subjetiva para resolução do contrato de trabalho, qualquer ato ou facto, que represente uma violação grave de direitos ou garantias do trabalhador, imputável ao empregador, cujas consequências legitimam a extinção abrupta do contrato de trabalho, ou seja, por outras palavras, será fundamento para resolução do contrato com justa causa subjetiva, qualquer comportamento ilícito <sup>(174)</sup> e culposo <sup>(175)</sup> do empregador <sup>(176)</sup>, cujo efeito provoque um prejuízo sério na esfera jurídica do trabalhador, deteriorando de tal forma a relação laboral, que torna de forma imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo contratual. A extinção contratual não se funda somente na impossibilidade material de cumprimento, mas também na impossibilidade moral, quando os fatos ocorridos sejam aptos a gerar, em uma das partes contratantes, um abalo subjetivo tal que inviabilize a manutenção do vínculo contratual <sup>(177)</sup>.

<sup>(171)</sup> Na resolução, a justa causa tem como efeito essencial dispensar o trabalhador de cumprir o aviso prévio a que está obrigado para promover a extinção do vínculo laboral através da denúncia. E pode ainda ter como consequência a constituição do direito do trabalhador a receber a indemnização prevista no art.º 396º, nas situações cobertas pelo art.º 394º, nº2 do CT. Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.572

<sup>(172)</sup> Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, págs.1001

<sup>(173)</sup> A verificação de justa causa resolutiva subjetiva [394º/2 CT/2009] pressupõe a verificação cumulativa de: (i) um requisito objetivo, o comportamento do empregador violador dos direitos ou garantias do trabalhador; (ii) um requisito subjetivo, a atribuição desse comportamento ao empregador a título de culpa; (iii) um terceiro requisito, que relaciona aquele comportamento com o vínculo laboral, no sentido de tornar imediata e praticamente impossível para o trabalhador a subsistência desse vínculo. Não é pressuposto da justa causa resolutiva subjetiva o *prejuízo sério*, antes e apenas a subordinação da violação culposa das obrigações contratuais, cometida pelo empregador, a um juízo de *insubsistência ou de inexigibilidade da relação laboral*, na pessoa do trabalhador, por via da gravidade daquela violação. Cfr. Ac. STJ de 14/05/2014. Processo nº990/10.5TTMTS.P1.S1

<sup>(174)</sup> Entende-se como ato ilícito qualquer comportamento que viole um direito, uma disposição legal ou um dever geral de conduta, ou seja, neste caso concreto da relação laboral, relevam-se a violação de direitos e garantias do trabalhador e o incumprimento de deveres do empregador, estabelecidos por lei, contrato de trabalho, ou IRCT.

<sup>(175)</sup> A culpa *lato sensu* abrange a vertente do dolo e da culpa *stricto sensu*, traduzindo-se a primeira na intenção de realizar o comportamento ilícito que o agente do comportamento configurou, e a segunda na mera intenção de querer a causa do facto ilícito. A culpa *stricto sensu* ou censura ético-jurídica exprime um juízo de reprovação pessoal em relação ao agente lesante que, em face das circunstâncias especiais do caso, devia e podia agir de outro modo, na omissão da diligência que, na espécie, lhe era exigível. Cfr. Ac. STJ de 23/02/2016. Processo nº74/12.1SRLSB.L1.S1

<sup>(176)</sup> O empregador é a entidade que dispõe de poderes de direção, disciplinar e regulamentar, devendo utilizá-las no sentido de adotar as medidas necessárias para priorizar um bom ambiente de trabalho, proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral (cfr. art.º 127º, nº1, al. c) do CT). Quando nos referimos a um ato do empregador, estamos a fazê-lo em sentido amplo, com o objetivo de abarcar qualquer ato praticado pelo empregador pessoalmente, ou por terceiro na sua dependência (um superior hierárquico ou colega de trabalho do trabalhador). Por exemplo, no caso do assédio, a responsabilidade do empregador ocorre se o assédio for praticado por si, mas também se for provocado por terceiro, outro trabalhador com funções hierárquicas ou não, embora nesse caso o empregador possa à posterior atuar contra o autor da prática, no entanto, em primeira linha é o empregador o responsável, (cfr. art.º 127º, nº1, al. a) do CT).

<sup>(177)</sup> No mesmo sentido, VENTURA, Raul, *Extinção das Relações Jurídicas de Trabalho "Revista da Ordem dos Advogados nº10"*, Ordem dos Advogados, Lisboa, 1950, pág.305

Deslindada uma tentativa de conceito para a justa causa subjetiva, devemos relembrar que a justa causa de resolução, não pode restringir-se aos casos em que a insusceptibilidade de manter o vínculo contratual, resulta de um comportamento do empregador, porque é o próprio legislador que amplia esse conceito, definindo certos factos, alheios às partes, ou indiferentes à culpa do empregador que legitimam a resolução do contrato, ou seja, os factos suscetíveis de constituírem fundamento de justa causa objetiva <sup>(178)</sup>.

No que concerne à justa causa objetiva, é irrelevante a culpabilidade do agente <sup>(179)</sup>, ou seja, excetua-se o elemento subjetivo da justa causa, caracterizando-se como um conjunto de situações que não envolvem um juízo de desvalor quanto à conduta dos sujeitos da relação laboral <sup>(180)</sup>. No seguimento desta linha de pensamento, parece-nos exequível afirmar que, para considerar determinada situação como fundamento de justa causa objetiva, deve verificar-se uma circunstância superveniente que impossibilite ou torne inexigível a prossecução do vínculo laboral <sup>(181)</sup>.

No que tange à sua função, a justa causa confere ao trabalhador a prerrogativa de resolver o contrato de trabalho de forma imediata e unilateral, sem necessidade de aviso prévio ao empregador, sem obrigação de prestar trabalho após a emissão da declaração resolutiva e isento do dever de indemnizar o empregador pela omissão ou falta desse aviso, desde que a resolução contratual opere de forma lícita. A justa causa não configura requisito de validade para a extinção do contrato de trabalho <sup>(182)</sup>, mas representa condição necessária para a licitude da sua resolução <sup>(183)</sup> <sup>(184)</sup>.

A qualificação da justa causa de resolução, seja ela de natureza subjetiva ou objetiva, estará sempre sujeita, caso o empregador assim o requeira, à apreciação do poder jurisdicional, sendo indispensável que se comprove uma situação de

<sup>(178)</sup> A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, sem necessidade de aviso prévio com invocação de justa causa, a que alude o art.º 394.º do CT/2009, pode ser fundada num comportamento ilícito do empregador ou resultante de circunstâncias objetivas, relacionadas com o trabalhador ou com a prática de atos lícitos pelo empregador - dizendo-se no primeiro caso que estamos perante resolução fundada em justa causa subjetiva e, no segundo, por sua vez, fundada em justa causa objetiva. Cfr. Ac. Rel. Porto de 14/10/2024. Processo nº43/23.6T8AVR.P1

<sup>(179)</sup> A tipologia legal comporta situações que não só são inimputáveis à entidade patronal, como nem sequer se podem inserir no contexto do funcionamento da empresa, antes surgindo na esfera pessoal do trabalhador. Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito... Ob. Cit.* Pág.550

<sup>(180)</sup> Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.589

<sup>(181)</sup> Na hipótese da justa causa objetiva, são sempre pressupostos, ou o alheamento do empregador, ou a legitimidade dos atos por ele praticados e que estejam na origem da decisão do trabalhador. A justa causa representa aqui o reconhecimento da prevalência a certos interesses e conveniências imperiosas do trabalhador, sobre a necessidade de preservar a integridade da organização de trabalho. Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito... Ob. Cit.* Pág.551

<sup>(182)</sup> A justa causa de resolução não é um requisito de validade da cessação do contrato. Se depois de invocada, o tribunal a declarar inexistente ou improcedente, a consequência é a obrigação de o trabalhador indemnizar o empregador como se tivesse denunciado o contrato sem aviso prévio (art.º 339º do CT). Considera-se que o vínculo contratual cessou na data da declaração extintiva emitida pelo trabalhador (art.º 401º do CT). Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.572

<sup>(183)</sup> No mesmo sentido, FERNANDES, António Monteiro, *Direito... Ob. Cit.*, pág.549 e AMADO, João Leal, *Contrato...Ob. Cit.*, pág.452 - "Para que a resolução seja lícita, é preciso que o trabalhador invoque e demonstre a existência de justa causa."

<sup>(184)</sup> No mesmo sentido, AMADO, João Leal, *Contrato...Ob. Cit.*, pág.452

inexigibilidade da continuidade da relação laboral por parte do trabalhador para que a resolução do contrato seja considerada lícita <sup>(185)</sup>.

Por fim, numa clara tentativa de aproximar os conceitos individuais, acrescentamos que pode constituir justa causa para resolução do contrato de trabalho, o comportamento ilícito e culposo do empregador, ou o facto alheio à vontade das partes <sup>(186)</sup>, que inviabilize completa e imediatamente a subsistência da relação contratual <sup>(187)</sup>.

### 3.1.4. Espécies de Resolução

O trabalhador pode recorrer à resolução do contrato como reação a um incumprimento culposo do empregador, ou, em razão de uma alteração superveniente das circunstâncias ou de condutas não culposas do empregador, que tornem inexigível a manutenção do vínculo laboral <sup>(188)</sup>.

No domínio da resolução pelo trabalhador, a lei desenha uma diferenciação entre justa causa subjetiva (culposa) e justa causa objetiva (não culposa) <sup>(189)</sup>. A primeira deriva de um comportamento ilícito da entidade empregadora e a segunda resulta de circunstâncias objetivas, relacionadas com o trabalhador ou com a prática de atos lícitos pelo empregador <sup>(190)</sup>.

Esta distinção não decorre por mero acaso, nem sequer resulta de uma simples analogia com o regime aplicável à cessação unilateral promovida pelo empregador. Trata-se de uma diferenciação com relevância jurídica, especialmente no que respeita aos efeitos decorrentes da resolução contratual <sup>(191)</sup>. Da recondução do motivo alegado pelo trabalhador para a resolução imediata do contrato de trabalho a uma situação de justa causa subjetiva ou objetiva, decorre uma diferença fundamental para o regime aplicável à resolução do contrato: nos termos do art.º 396º, apenas as situações qualificadas como justa causa subjetiva conferem ao trabalhador o direito a uma indemnização, pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, por ocasião

<sup>(185)</sup> A noção de justa causa para resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador assenta na ideia de inexigibilidade do prosseguimento da relação laboral, o que pressupõe respeitar a situações anormais e particularmente graves, mas agora apreciada na perspetiva do trabalhador. Para que a resolução seja lícita, é preciso que o trabalhador invoque e demonstre a existência de justa causa, ou seja, que alegue os factos constitutivos do direito a fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho, bem assim que deles faça prova [art.º 342.º 1, do Código Civil]. A expressão “*indicação sucinta dos factos*” constante do art.º 395.º n.º1, do CT, deve ser entendida no sentido de que o trabalhador não está dispensado de concretizar, com o mínimo de precisão, os factos que estão na base da sua decisão. Cfr. Ac. Rel. Porto de 22/03/2021. Processo nº1175/19.OT8AVR.P1

<sup>(186)</sup> Por facto alheio à vontade das partes, podemos entender, o cumprimento de uma obrigação legal, o exercício legítimo de poderes de direção do empregador ou até uma violação de direitos do trabalhador pelo empregador, isento de culpa.

<sup>(187)</sup> Cfr. PRATA, Ana, *Dicionário...Ob. Cit.*, pág.820

<sup>(188)</sup> Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito...Ob. Cit.*, pág.1008

<sup>(189)</sup> Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito... Ob. Cit.*, pág.550

<sup>(190)</sup> MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.571

<sup>(191)</sup> Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito... Ob. Cit.*, pág.550

da resolução do contrato. Em sentido contrário, as situações de justa causa objetiva, não conferem direito a qualquer indemnização pela cessação do contrato <sup>(192)</sup>.

Podemos falar de duas espécies de resolução, a fundada em justa causa subjetiva, prevista no art.º 394º, n.º2 e a resolução fundada em justa causa objetiva, prevista no n.º3 do mesmo artigo <sup>(193)</sup> <sup>(194)</sup>.

### 3.2. A Resolução por Justa Causa Subjetiva

Sempre que o empregador incumprir culposamente os deveres decorrentes do contrato de trabalho, estar-se-á perante uma situação de responsabilidade contratual. Verificando-se que tal conduta reveste gravidade suficiente <sup>(195)</sup>, assiste ao trabalhador o direito de proceder à resolução do contrato <sup>(196)</sup>. O contrato de trabalho deve ser cumprido pontualmente, nos exatos termos fixados pelas partes e de acordo com os princípios da boa-fé. Para efeitos do exercício do direito à resolução do contrato por parte do trabalhador, releva não apenas a violação culposa do dever principal do empregador, mas também o incumprimento de deveres acessórios de conduta, ou, eventualmente, a inobservância de normas legais de natureza imperativa destinadas à proteção do trabalhador <sup>(197)</sup>.

A Professora Maria do Rosário Palma Ramalho, sistematiza os comportamentos do empregador, suscetíveis de consubstanciar justa causa subjetiva para resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, em três categorias principais: (i) comportamentos que consubstanciam a violação de deveres contratuais; (ii) comportamentos que configuram a violação de deveres legais; e (iii) comportamentos que materializam a violação de deveres gerais de conduta <sup>(198)</sup>.

O legislador elenca no art.º 394º, n.º2, um conjunto de comportamentos imputáveis ao empregador, que consubstanciam justa causa subjetiva para resolução

<sup>(192)</sup> Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...*Ob. Cit., págs.1006-1007

<sup>(193)</sup> MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...*Ob. Cit., pág.571

<sup>(194)</sup> No mesmo sentido, GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Da Rescisão...*Ob. Cit., pág.1043 e FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições...* Ob. Cit., pág.335

<sup>(195)</sup> A jurisprudência é consensual ao exigir um comportamento grave, que justifique a inexigibilidade de manter o vínculo laboral, nesse sentido: Ac. STJ de 28/01/2016. Processo nº579/11.1TTTCS.L1.S1; Ac. Rel. Lisboa de 25/03/2015. Processo nº164/i4.6TTPDL 4ª Secção; Ac. Rel. Porto de 22/06/2022. Processo nº845/20.5T8AVR.P1

<sup>(196)</sup> Nem toda a violação de obrigações contratuais por parte do empregador confere ao trabalhador o direito de resolver o contrato. É necessário que o comportamento seja ilícito, culposo e que, em razão da gravidade, implique a insubsistência da relação laboral. Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito...*Ob. Cit., pág.1010

<sup>(197)</sup> Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Da Rescisão...*Ob. Cit., pág.1043

<sup>(198)</sup> i) Comportamentos de violação de deveres contratuais, como a falta culposa do pagamento pontual da retribuição ou a violação das garantias convencionais do trabalhador (alíneas a) e b) do n.º 2 do art.º 394º e ainda n.º 5 do art.º 394, que concretiza a situação de justa causa atinente ao não pagamento da retribuição). ii) Comportamentos de violação de deveres legais, como a violação das garantias legais do trabalhador, a aplicação de sanção abusiva ao trabalhador (nos termos do art.º 331º), ou o incumprimento culposo de deveres atinentes à segurança, higiene e saúde no trabalho (alíneas b), c) e d) do n.º 2 do art.º 394º). iii) Comportamentos de violação de deveres gerais, como a lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador, as ofensas à integridade física ou moral, à liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei e ainda a prática de assédio, que tenha sido denunciada à Inspeção do Trabalho, e que tenham sido praticados pelo empregador ou pelo seu representante (alíneas e) e f) do n.º 2 do art.º 394º). Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...*Ob. Cit., págs.999-1000

do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador. A verificação de tais condutas conferem ao trabalhador o direito de resolver o contrato com efeitos imediatos, sendo elas, nomeadamente:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores;
- 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, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.

No que respeita ao elenco de comportamentos, cuja verificação constituem um motivo para justa causa subjetiva, importa aferir a natureza taxativa ou meramente exemplificativa desta enumeração legal. Segundo o Professor António Monteiro Fernandes, esta enumeração tende a ser taxativa e refere que tal critério visa simplificar a tarefa do julgador que apenas cuidará de subsumir a situação concreta invocada pelo trabalhador num dos tipos legais de justa causa <sup>(199)</sup>, ou seja, o julgador deverá cingir-se à análise da situação concreta em litígio, verificando se a mesma se enquadra em alguma das situações legalmente tipificadas como fundamento de justa causa subjetiva e, após essa ponderação, decidir se existe ou não uma situação de justa causa subjetiva suficiente para fazer operar a resolução do contrato.

A Doutrina maioritária defende que o legislador não pretendeu estabelecer um elenco taxativo de comportamentos, mas antes, indicar exemplos de condutas que constituem justa causa subjetiva e que justificam a resolução do contrato imediata pelo trabalhador, tal como resulta do significado do advérbio nomeadamente <sup>(200)</sup>.

Neste ponto, discordamos da tese da natureza tendencialmente taxativa do elenco legal, porquanto entendemos que a enumeração ali constante reveste natureza meramente exemplificativa, não excluindo outras situações que, pela sua gravidade e ilicitude, possam igualmente justificar a resolução do contrato por iniciativa do trabalhador. Acresce que a função do julgador não se deve limitar a uma mera operação de subsunção da situação fáctica aos tipos legais previstos, sob pena de se esvaziar de conteúdo a própria lógica dos critérios de apreciação da justa causa, os

---

<sup>(199)</sup> Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito... Ob. Cit.*, pág.550

<sup>(200)</sup> Nesse sentido, Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, pág.1000; MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito...Ob. Cit.*, pág.1011; XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Curso de Direito do Trabalho*, 3ª ed.ª, Editorial Verbo, Lisboa, 2004, pág.533

quais exigem uma avaliação casuística, ponderada e valorativa das circunstâncias concretas do litígio.

Seguindo a tese da natureza exemplificativa do elenco legal, cumpre-nos questionar a admissibilidade ou a importância dos comportamentos extralaborais do empregador para efeitos de justa causa subjetiva. Sabe-se que tanto a Doutrina como a Jurisprudência têm admitido a possibilidade de certos comportamentos extralaborais do trabalhador poderem constituir fundamento para a justa causa de despedimento, desde que tais condutas se revelem conexas com o cumprimento dos deveres laborais ou afetem negativamente a execução da prestação de trabalho, produzindo efeitos lesivos na esfera jurídica do empregador. Assim, para que um comportamento extralaboral possa ser juridicamente relevante para efeitos de rotura do contrato de trabalho (despedimento), é necessário que a sua gravidade seja tal que torne inexigível a manutenção do vínculo laboral <sup>(201)</sup> <sup>(202)</sup>.

Cumpre relembrar a matéria desenvolvida no ponto 3.1.3 da presente dissertação, na qual referimos que a apreciação da justa causa para efeitos de resolução deve ser ponderada num sentido mais amplo que a apreciação para efeitos de despedimento, atendendo ao facto de que na primeira, estão subjacentes valores de natureza distinta, decorrentes da tutela do interesse jurídico do trabalhador, em detrimento do interesse do empregador.

Em consonância com esta linha de pensamento e por razões de igualdade e justiça material, entende-se ser igualmente admissível que determinados comportamentos extralaborais imputáveis ao empregador possam, quando revestirem gravidade suficiente, relevar para efeitos de inexigibilidade da manutenção do vínculo laboral, constituindo, por conseguinte, fundamento de justa causa subjetiva para a resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador <sup>(203)</sup> <sup>(204)</sup>.

---

<sup>(201)</sup> Nesse sentido, NASCIMENTO, Ricardo, *Da Cessação...Ob. Cit.*, pág. 176; NOBRE, Diogo Leote, *A Relevância Dos Comportamentos Extralaborais Em Sede De Justa Causa De Despedimento*, Revista da Ordem dos Advogados, a.68 n°2-3, Lisboa, 2008, págs. 923-960

<sup>(202)</sup> No caso da Jurisprudência, no mesmo sentido, Cfr. Ac. STJ de 12/12/2001. Processo n°00S4017, nada obsta a que comportamentos extralaborais do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências tenham reflexos negativos na sua relação laboral, possam ser tidos em consideração para avaliar a possibilidade de subsistência da relação laboral. O dever de lealdade - alíneas a) e d) do art.º 20º da LCT - tem um lado subjetivo que decorre da sua estreita relação com a permanência da confiança entre as partes, sendo necessário que a conduta do trabalhador não seja, em si mesma, suscetível de abalar ou destruir essa confiança, criando no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura do comportamento do trabalhador. Pelo seu lado objetivo, este dever reconduz-se à necessidade do ajustamento do comportamento do trabalhador ao princípio da boa-fé no cumprimento das suas obrigações, dele deriva o imperativo de uma certa adequação funcional da conduta do trabalhador à realidade do interesse do empregador, na medida em que este interesse tenha a sua satisfação dependente do cumprimento da obrigação assumida pelo trabalhador. E esse dever será tanto mais acentuado quanto mais extensa e qualificada forem as funções desempenhadas pelo trabalhador e quanto mais elas exigirem aquela relação de confiança. A diminuição de confiança, resultante da violação do dever de lealdade não está dependente da verificação de prejuízos nem da existência de culpa grave do trabalhador, já que a simples materialidade desse comportamento, aliado a um moderado grau de culpa, pode em determinado contexto. Ainda na mesma linha de pensamento, Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 11/07/2019. Processo n°15070/18.7T8LSB.L1-4, refere que os atos da vida privada do trabalhador não podem ser valorados em si mesmo, mas apenas nos reflexos que estes possam ter na estrutura empresarial ou na relação de confiança entre trabalhador e empregador.

<sup>(203)</sup> No mesmo sentido, GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Da Rescisão...Ob. Cit.*, pág.1043

<sup>(204)</sup> É lícita e com justa causa a resolução do contrato de trabalho com fundamento no comportamento da representante da empregadora que abordou a mãe do trabalhador à porta do estabelecimento comercial desta última dizendo-lhe que o filho era "ladrão" e que ia despedi-lo. Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 26/04/2018. Processo n° 1539/17.4T8PDL.L1-4

No que concerne ao ónus da prova, parece-nos coexistir uma repartição entre as partes contratantes. Compete ao trabalhador alegar e demonstrar os factos que sustentam a existência de justa causa para a resolução do contrato <sup>(205)</sup>, tal como resulta do art.º 395º, n.º1 do CT. Por outro lado, incumbe ao empregador o ónus de provar que a situação invocada não resulta de qualquer conduta culposa da sua parte <sup>(206)</sup>, afastando assim a presunção que resulta da responsabilidade contratual nos termos do art.º 799º do CC.

O trabalhador que se veja confrontado com uma situação suscetível de constituir justa causa subjetiva para a resolução do contrato de trabalho poderá exercer tal prerrogativa, mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, na qual exponha de forma sucinta, a matéria factual que fundamenta a alegada inexigibilidade da manutenção do vínculo laboral e a consequente cessação imediata do contrato. Uma vez exercido o direito à resolução, opera a inversão do ónus da prova, em virtude de uma presunção legal ilidível (*juris tantum*) em benefício do trabalhador, incumbindo ao empregador demonstrar e provar a ausência de culpa na conduta que originou a rutura contratual <sup>(207)</sup>.

### 3.2.1. A Falta Culposa de Pagamento de Retribuição

A falta culposa de pagamento pontual de retribuição pelo empregador, encontra-se prevista no art.º 394º, n.º2, al. a) do CT, constituindo fundamento de justa causa para a resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador <sup>(208)</sup>.

<sup>(205)</sup> Não se tendo apurado quaisquer factos capazes de consubstanciar justa causa de resolução do contrato por parte da trabalhadora, sendo certo que cabe a esta o ónus de alegar e provar os factos constitutivos da justa causa que invoca, a resolução do contrato por parte da A. é ilícita (artigo 398.º, n.º 1, do CT) e, consequentemente, não tem direito a ser indemnizada nos termos previstos no artigo 396.º do CT. Cfr. Ac. Rel. Coimbra de 08/05/20220. Processo nº1481/19.4T8LRA.C1

<sup>(206)</sup> Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, Cessação...Ob. Cit., pág.584. A culpa do empregador presume-se, nos termos gerais da responsabilidade contratual, por aplicação do artigo 799.º do CC. Cabe à entidade empregadora afastar a presunção, alegando e provando os elementos factuais suficientes para habilitar o tribunal a formular um juízo de não-censurabilidade da sua conduta". No mesmo sentido, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, pág.1001

<sup>(207)</sup> Sobre a matéria das presunções, cfr. Ac. STJ de 03/04/1991. Processo nº002663. A presunção representa o juízo lógico pelo qual, argumentando segundo o vínculo de causalidade que liga uns com outros os acontecimentos naturais e humanos, podemos induzir a existência ou o modo de ser de um determinado facto que nos é desconhecido em consequência de outro facto ou factos que nos são conhecidos. Não são um meio de prova, mas um processo indireto que proporciona racionalmente o que se pretende provar. É consagrada a classificação em presunções legais (*praesumptiones juris*), quando a operação lógica de dedução a faz a própria lei; presunções judiciais (*praesumptiones hominis seu iudices*), quando a dedução se realiza pelo órgão judicial. As presunções legais são *iuris et de iure*, quando não admitem prova em contrário; *juris tantum*, quando podem ser afastadas por prova que se lhes oponha. No primeiro caso, impede-se a prova em contrário; no segundo, inverte-se o ónus de prova. As presunções funcionam como modo de ultrapassar as dificuldades de prova, por se referirem, por exemplo, a factos que não se objetivam pela sua própria natureza, havendo uma aparência que merece proteção - oponibilidade a terceiro de ação de simulação registada, seja também quando é mais difícil de produzir para quem teria normalmente que suportar o ónus probatório (*relevatio ab onere probandi*). As presunções legais podem, todavia, ser ilididas mediante prova em contrário, exceto nos casos em que a lei o proibir. Seguindo SERRA, Adriano Paes da Silva Vaz, *Provas: Direito Probatório Material*, Boletim do Ministério da Justiça, 3 Vol., nº110-112, Ministério da Justiça, Lisboa, 1961-1962, pág.35, as presunções *juris tantum* constituem a regra, sendo as presunções *iuris et de iure* a exceção. Na dúvida, a presunção legal é *juris tantum*, por não se dever considerar, salvo referência da lei, que se pretendeu impedir a produção de provas em contrário, impondo uma verdade formal em detrimento do real provado.

<sup>(208)</sup> O contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas. Cfr. art 1152 do CC e art.º 11 do CT.

A retribuição consubstancia a prestação devida pelo empregador ao trabalhador, como contrapartida da atividade por este desenvolvida, no seio da sua organização e sob a sua autoridade, nos termos estabelecidos pelo contrato de trabalho <sup>(209)</sup> <sup>(210)</sup>. A retribuição é um dos elementos essenciais do contrato de trabalho <sup>(211)</sup>, assumindo-se simultaneamente como um direito do trabalhador <sup>(212)</sup> e um dever que impende sobre o empregador <sup>(213)</sup>. À semelhança da prestação da atividade pelo trabalhador, a retribuição integra o núcleo das obrigações principais decorrentes da relação jurídico-laboral <sup>(214)</sup>, assumindo-se como expressão sinalagmática do contrato de trabalho <sup>(215)</sup>.

O legislador postula que a retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie e prescreve ainda que se presume como retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador <sup>(216)</sup>. Em sentido inverso, o art.º 260º do CT, estabelece um conjunto de prestações que não integram o conceito de retribuição, não obstante possam ser atribuídas ao trabalhador no âmbito da relação laboral <sup>(217)</sup>. Podemos, assim, concluir que o conceito de retribuição não abrange todas as prestações eventualmente atribuídas pelo empregador ao trabalhador, tanto que o próprio legislador exclui expressamente determinadas prestações do seu âmbito e estabelece, quanto a outras, uma presunção de natureza relativa. Trata-se de uma presunção

<sup>(209)</sup> Relembrando o princípio *pacta sunt servanda* que estabelece: os acordos são para ser cumpridos, ou seja, o contrato de trabalho, obriga as partes a cumprirem as obrigações que resultam do seu conteúdo, como se de lei se tratassem (com os devidos cuidados pela licitude).

<sup>(210)</sup> Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho. Cfr. art.º 258, nº1 do CT.

<sup>(211)</sup> A constituição de um contrato de trabalho pressupõe a verificação cumulativa de três elementos essenciais: a prestação da atividade pelo trabalhador, a retribuição como contrapartida dessa atividade e a subordinação jurídica do trabalhador perante os poderes do empregador.

<sup>(212)</sup> A retribuição é absolutamente fundamental para o trabalhador - não é apenas a principal prestação que lhe assiste em virtude do seu trabalho, mas constitui igualmente a sua principal (e única, na maior parte dos casos) fonte de rendimento, com que se sustenta, a si e à sua família. Cfr. Ac. Rel. Évora de 11/01/2024. Processo nº1759/21.7T8TMR.E1.

<sup>(213)</sup> O empregador deve pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho, art.º 127, nº1, al. b) do CT.

<sup>(214)</sup> A retribuição é o elemento definidor da relação de trabalho e é com ela que o trabalhador por conta de outrem faz face às suas necessidades mais prementes. A retribuição é considerada a principal obrigação da entidade empregadora e o meio de subsistência primordial do trabalhador, logo é compreensível que o incumprimento desta obrigação represente uma violação grave do contrato, gerando prejuízos significativos na esfera jurídica do trabalhador e sanções na esfera do empregador. Cfr. ANTUNES, Carlos Alberto Lourenço Morais, GUERRA, Amadeu Francisco Ribeiro, *Despedimentos e Outras Formas de Cessação do Contrato de Trabalho*, Almedina, Coimbra 1984, pág. 236

<sup>(215)</sup> O trabalhador coloca a sua força de trabalho à disposição do empregador mediante um preço, constituindo-se o sinalagma trabalho-salário. Cfr. AMADO, João Leal, *Direito do Trabalho - Relação Individual*, Almedina, Coimbra, 2019, pág. 771

<sup>(216)</sup> Cfr. art.º 258, nº2 e nº3 do CT

<sup>(217)</sup> Não se consideram retribuição: a) as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador; b) as gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa; c) as prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido; d) a participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho; e) o abono para falhas e ao subsídio de refeição. Cfr art.º 260 do CT.

relativa (*iuris tantum*) que inverte o ónus da prova, mas permite que empregador a possa ilidir demonstrando e provando a prestação em causa não reveste natureza retributiva <sup>(218)</sup> <sup>(219)</sup>.

Posto isto, importa compreender em que consiste esta natureza retributiva, que elementos essenciais do conceito de retribuição, quando reunidos, permitem que determinada prestação seja qualificada como tal e conseqüentemente, integrada no âmbito do regime retributivo previsto no Código do Trabalho. A Doutrina e a Jurisprudência têm vindo a consolidar o entendimento de que o conceito de retribuição assenta em quatro características essenciais, cumulativas e indissociáveis: (i) a regularidade e periodicidade da prestação; (ii) natureza patrimonial; (iii) configuração como direito do trabalhador e obrigação do empregador; e (iv) corresponsabilidade em relação à prestação de trabalho <sup>(220)</sup> <sup>(221)</sup>.

O Professor António Monteiro Fernandes define a retribuição como o conjunto de valores pecuniários ou não, que a entidade empregadora está obrigada a pagar regular e periodicamente ao trabalhador, em razão da atividade por ele desempenhada ou, da disponibilidade de força de trabalho por ele oferecida. Refere-se a conjunto de valores porque a retribuição não se limita à contrapartida pecuniária diretamente associada à prestação da atividade laboral. Abrange igualmente outras

<sup>(218)</sup> Tratando-se de uma presunção “*iuris tantum*”, compete ao empregador, provar que as prestações pecuniárias percebidas pelo trabalhador não revestem carácter de retribuição, fazendo prova de que as prestações em causa não tinham carácter retributivo; aos trabalhadores basta provar que recebem as prestações pecuniárias ou em espécie, não tendo de provar que as mesmas são contrapartida do trabalho. A ilisão da presunção prevista no artigo 258.º, n.º 3 do Código do Trabalho, não se restringe à demonstração da configuração da prestação como uma mera liberalidade, antes ocorre *ipso facto* quando, como é o caso, não se encontram preenchidos todos os requisitos para que a prestação possa ser qualificada como retribuição. Cfr. Ac. STJ de 03/03/2021. Processo nº28857/17.9T8LSB.L1.S1.

<sup>(219)</sup> Salário não é a mesma coisa para o trabalhador e para a entidade patronal. O débito patrimonial do empregador no contrato de trabalho não se esgota no pagamento da retribuição correspondente ao trabalho prestado, havendo situações de não trabalho em que também é devido um pagamento e ainda outras prestações patrimoniais do empregador, que não se deixam reconduzir à ideia de contrapartida do trabalho. Estas situações são as seguintes: i) o empregador remunera o trabalhador em diversas situações em que não é prestada qualquer atividade laboral e como se ela tivesse sido efetivamente prestada - assim, o empregador deve remunerar o trabalhador pelo período correspondente aos feriados (art. 269º n.º 1), e às férias (art.º 264º n.º 1), bem como pelas faltas justificadas, na maioria dos casos (art.º 255º n.º 1 n.º 2, a contrário sensu); ii) o empregador deve pagar ao trabalhador determinados subsídios, que acrescem à remuneração - assim, os subsídios de Natal (art.º 263º) e de férias (art.º 264 n.º 2); iii) o empregador deve inscrever o trabalhador no sistema de segurança social, por ocasião da celebração do contrato de trabalho, e cabe-lhe contribuir para o financiamento desse sistema ao longo da vigência do contrato, com uma determinada quantia periódica (a taxa contributiva), que é calculada em função do salário do trabalhador; iv) o empregador é obrigado a celebrar um contrato de seguro para cobrir os riscos de acidentes de trabalho e a pagar os respetivos prémios (art.º 283º n.º 1 e 5); na falta deste seguro, o empregador tem o dever de indemnizar diretamente o trabalhador pelos danos decorrentes destes acidentes e de doenças profissionais (art.º 127º n.º 1 g), in fine). Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito...Ob. Cit.*, pág. 458 e RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, págs. 562-563

<sup>(220)</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, VASCONCELOS, Joana, Manual de Direito do Trabalho, 4ª ed., Rei dos Livros, Lisboa, 2020, págs. 567-569 e 631.

<sup>(221)</sup> A retribuição é constituída pelo conjunto de valores (pecuniários ou em espécie) que a entidade empregadora está obrigada a pagar regular e periodicamente ao trabalhador como contrapartida da atividade por ele desenvolvida, dela se excluindo as prestações patrimoniais do empregador que não sejam a contraprestação do trabalho prestado. Considera-se regular e periódica e, conseqüentemente, passível de integrar o conceito de retribuição, para os efeitos de cálculo da retribuição de férias e dos subsídios de férias e de Natal, a atribuição patrimonial cujo pagamento ocorra todos os meses de atividade do ano (onze meses). Face ao cariz sinalagmático do contrato de trabalho, a regularidade e periodicidade não constitui o único critério a considerar, sendo ainda necessário que a atribuição patrimonial constitua uma contrapartida do trabalho e não se destine a compensar o trabalhador por quaisquer outros fatores. Cfr. Ac. STJ de 03/11/2016. Processo nº3921/13.7TTKSB.L1.S1.

prestações, em dinheiro ou em espécie, incluindo bens ou o uso pessoal de bens colocados à disposição do trabalhador pelo empregador, desde que atribuídos com regularidade e em conexão com a relação laboral <sup>(222)</sup>.

A retribuição reveste natureza regular e periódica <sup>(223)</sup> <sup>(224)</sup>, coincidindo com a prestação continuada de trabalho por parte do trabalhador e com a necessidade de assegurar, de forma estável, a satisfação das suas necessidades essenciais. Não se trata, pois, de uma prestação arbitrária, mas antes de uma obrigação vinculada por uma regra uniforme, devendo corresponder a períodos temporalmente certos e definidos. Ainda assim, admite-se que a periodicidade e a regularidade possam variar consoante a natureza das diferentes prestações retributivas.

A retribuição configura, simultaneamente, um direito do trabalhador e um dever do empregador, com consagração no plano contratual (art.º 11º, art.º 106º, n.º3, al. h) e art.º 258º e ss do CT) e no plano legal (art.º 127º, n.º1, al.b)), conforme anteriormente exposto. Neste sentido, e de acordo com a sistematização apresentada pela Professora Maria do Rosário Palma Ramalho <sup>(225)</sup>, a falta de pagamento pontual da retribuição constitui, em simultâneo, um incumprimento de deveres contratuais e de deveres legais pelo empregador. Por fim, a respeito da corresponsabilidade, a retribuição é a contrapartida pelo trabalho prestado, é a expressão do sinalagma do contrato, retribui-se quem trabalha e trabalha-se porque se é retribuído <sup>(226)</sup>.

A retribuição pode ser certa, variável ou mista, sendo esta constituída por uma parte certa e outra variável. A parte certa da retribuição é determinada em função do tempo de trabalho prestado <sup>(227)</sup>. A retribuição pode apresentar uma estrutura mais ou menos complexa <sup>(228)</sup> <sup>(229)</sup>, integrando prestações em dinheiro, géneros ou utilidades diretas (como alojamento e alimentação), valores fixos e variáveis e outras

<sup>(222)</sup> Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito...Ob. Cit.*, págs. 478-487

<sup>(223)</sup> A periodicidade prende-se com a natureza continuada do contrato de trabalho, ou seja, como a prestação é continua a retribuição também se vence periodicamente. A regularidade decorre do facto da retribuição ser garantida pela simples celebração do contrato, não dependendo de qualquer outro fator. Cfr. FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições...Ob. Cit.*, pág.246

<sup>(224)</sup> Deve considerar-se regular e periódica e, conseqüentemente, passível de integrar o conceito de retribuição, para os efeitos de cálculo da retribuição de férias e dos subsídios de férias e de Natal, a atribuição patrimonial cujo pagamento ocorra todos os meses de atividade do ano (onze meses). Estando em causa determinar o valor de atribuições patrimoniais devidas anualmente correspondentes a um mês de retribuição, o critério seguro para sustentar a expectativa do trabalhador, baseada na regularidade e periodicidade, há-de ter por referência a cadência mensal, independentemente da variação dos valores recebidos e, assim, considerar-se regular e regular e periódica e, conseqüentemente, passível de integrar o conceito de retribuição, a atribuição patrimonial cujo pagamento ocorre todos os meses de atividade do ano. Cfr. Ac. STJ de 05/06/2012. Processo nº 2131/08.0TTLSB.L1.S1 e Ac. STJ de 23/06/2010. Processo nº 607/07.STJLSB.L1.S1. Em sentido contrário, Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 08/10/2014. Processo nº1115/13.0TTLSB.L1-4 e Ac. Rel. Lisboa de 13/05/2015. Processo nº87/13.8TTLSB.L1-4, entendem excessiva a exigência de um lapso temporal de onze meses, extravasando o conceito de regular, aproximando-se antes de um carácter permanente. A respeito deste tema controverso, tendemos a acompanhar a ideia de que exigir onze meses pode ser demasiado limitador, devendo ponderar-se um período razoável e aferir proporcionalmente a regularidade e periodicidade da prestação durante esse lapso temporal.

<sup>(225)</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado... Ob. Cit.*, págs. 999-1000

<sup>(226)</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, VASCONCELOS, Joana, *Manual...Ob. Cit.*, pág. 569

<sup>(227)</sup> Cfr. art.º 261º, n.º1 e n.º2 do CT

<sup>(228)</sup> Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito...Ob. Cit.*, págs. 497-498

<sup>(229)</sup> A respeito de prestações pagas com designações manipuladas pelo empregador, consultar, Ac. Rel. Coimbra de 30/06/2017. Processo nº 3974/16.6T8CBR.C1 e Ac. Rel. Porto de 30/10/2023. Processo nº8554/19.1T8VNG.P1

atribuições patrimoniais exigíveis segundo periodicidades diferentes (umas mensais e outras anuais).

A composição da retribuição pode, além disso, derivar diretamente das estipulações individuais, convenções coletivas, regulamento interno e até do uso da empresa <sup>(230)</sup> <sup>(231)</sup>. A retribuição é uma obrigação fundamentalmente pecuniária, que deve ser satisfeita, primordialmente, em dinheiro. Admite-se, contudo, o pagamento parcial em espécie, desde que essa prestação se destine à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família, não excedam, via de regra, o montante pago em dinheiro e que o valor que lhe é atribuído respeite o valor de mercado vigente naquela região, ou seja, se é atribuído o uso de uma habitação ao trabalhador, o valor dessa prestação em espécie deve limitar-se aos valores do mercado imobiliário daquele local em particular, impondo-se novamente o princípio da boa-fé (cfr. art.º 126º, n.º1, art.º 258º, n.º2, art.º 259º e art.º 276º do CT).

O crédito retributivo vence-se por períodos certos e iguais e deve ser pago em dia útil, durante o horário de trabalho ou imediatamente após o seu termo (cfr. art.º 278º, n.º1, n.º2 e n.º4 do CT).

<sup>(230)</sup> A determinação das prestações que cabem no conceito de retribuição e o cálculo do seu montante, têm enorme relevância para efeitos de cálculo de indemnização devida pela resolução do contrato de trabalho com fundamento em justa causa subjetiva.

<sup>(231)</sup> A respeito das prestações suscetíveis de integrar o conceito de retribuição, poderá ser pertinente elaborar uma breve referência a algumas das mais relevantes e que recorrentemente provocam litígios entre as partes:

A **utilização de habitação** a que o réu se vinculou a proporcionar ao autor, cuja renda e demais encargos com a sua manutenção era suportada pelo primeiro, tem natureza de prestação em espécie regular e periódica sendo de considerar parte integrante da retribuição do autor, nos termos no artigo 258º do CT. Cfr. Ac. Rel. Guimarães de 01/06/2017. Processo nº973/13.3TTGMR.G1.

O **complemento de mérito** é atribuído, de forma precária, a título de mérito, ou seja, corresponde a um prémio atribuído pelo empregador que vai para além do que é devido ao trabalhador como contraprestação pelo trabalho por ele desenvolvido. Não integra o conceito de retribuição, nem consubstancia qualquer violação do princípio da irredutibilidade da retribuição. Cfr. Ac. STJ de 01/06/2017. Processo nº585/13.1TTVFR.P1.S1.

As prestações pagas a título de **compensação especial e abono de viagem**, não têm natureza retributiva, apesar de poderem assumir um carácter regular e periódico, uma vez que não são contrapartida da prestação do trabalho, antes se apresentam como compensação de despesas do trabalhador. Cfr. Ac. Rel. Évora de 28/06/2017. Processo nº 1907/16.9T8PTM.E1.

O **prémio de assiduidade** constitui um incentivo pecuniário que visa combater o absentismo e premiar a assiduidade do trabalhador, a sua atribuição reveste natureza notoriamente aleatória e ocasional, não podendo por isso integrar o conceito de retribuição para efeitos de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal. Cfr. Ac. STJ de 21/09/2017. Processo nº393/16.8T8VIS.C1.S1.

O **subsídio de condução** tem como causa específica, a da condução de veículo disponibilizado pela empregadora ao trabalhador que não foi contratado para exercer tais funções e visa compensar a especial penosidade e o risco decorrente da condução de veículos, tendo assim uma justificação individualizável, diversa da contrapartida pelo trabalho prestado. Cfr. Ac. Rel. Guimarães de 28/06/2018. Processo nº1264/16.3T8GMR.G1

O **subsídio de prevenção** destina-se a compensar o trabalhador pela sua disponibilidade, no seu domicílio, para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da reparação inadiável de avarias, não o recebendo se tiver de prestar atividade, caso em que lhe é pago o trabalho suplementar ou o trabalho noturno, nesse sentido, não constitui uma contrapartida pela prestação de trabalho, nem integra o conceito de retribuição. Cfr. Ac. STJ de 03/11/2016. Processo nº3921/13.7TTKSB.L1.S1.

A atribuição do **abono para falhas** visa compensar os trabalhadores que exercem funções de caixa ou de tesouraria, relativamente a diferenças de valores que podem ocorrer em virtude do manuseamento de numerário, não representando, por isso, qualquer ganho para o trabalhador - não integra a sua retribuição. Cfr. Ac. Rel. Évora de 09/03/2016. Processo nº166/14.2TTTMR.E1.

As quantias pagas a título de "**trabalho suplementar**", "**trabalho noturno**" e "**subsídio de turno**" revestem carácter retributivo à luz da lei geral do trabalho, atenta a sua natureza, regularidade e periodicidade (onze meses) com que foram pagas. Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 28/05/2025. Processo nº26715/23.7T8LSB.L1-4 e Ac. Rel. Lisboa de 09/04/2025. Processo nº 21664/23.1T8LSB.L1-4.

As **comissões** constituem uma modalidade de retribuição de natureza variável que, quando previstas contratualmente ou atribuídas com regularidade e periodicidade, devem ser qualificadas como retribuição. Cfr. Ac. Rel. Porto de 14/10/2013. Processo nº516/11.3TTVNG.P1 e Ac. Rel. Porto de 14/12/2022. Processo nº 3002/19.0T8MAI.P1.

A falta de pagamento pontual de retribuição pelo empregador, consubstancia um incumprimento grave do contrato de trabalho, por se traduzir numa violação que compromete o adimplemento da obrigação principal que caracteriza a sinalagmaticidade do vínculo laboral. Tal incumprimento, pode desencadear diversos efeitos jurídicos, cuja aplicação deve ser ponderada, consoante as circunstâncias específicas de cada caso concreto, impondo-se, a necessidade de estruturar uma breve análise, adotando aquilo que chamamos de organização hierárquica em função da gravidade da situação. Destacam-se, nomeadamente, os seguintes efeitos: a obrigação de pagamento de juros de mora, decorrente do incumprimento da obrigação pecuniária; a exceção de não cumprimento e conseqüente suspensão do contrato de trabalho; a inibição do empregador na prática de determinados atos; e a resolução do contrato de trabalho, com fundamento em justa causa objetiva ou subjetiva, sempre que a conduta do empregador torne inexigível a manutenção da relação contratual pelo trabalhador, consoante seja imputável ou não, culpa ao empregador.

O empregador está adstrito a cumprir a obrigação de pagamento pontual da retribuição, constituindo-se em mora sempre que o trabalhador não possa dispor do respetivo montante na data do seu vencimento, por facto que não lhe seja imputável, ou seja, não basta que o empregador promova a transferência da quantia, exige-se que adote todas as diligências necessárias para assegurar que a retribuição esteja efetivamente à disposição do trabalhador (cfr. art.º 278º, nº5 do CT). Caso a falta de pagamento pontual da retribuição seja imputável ao empregador a título de culpa, este constitui-se, ainda, no dever de pagar juros de mora à taxa legal, ou a taxa superior estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou acordo das partes (cfr. art.º 323º, nº2 do CT) <sup>(232)</sup> <sup>(233)</sup>.

O empregador que se encontre em situação de incumprimento por falta de pagamento pontual da retribuição, fica inibido da prática de determinados atos jurídicos, aplicando-se, designadamente os regimes que resultam do art.º 313º, art.º 314º e art.º 324º do CT <sup>(234)</sup>.

<sup>(232)</sup> Esta norma deve ser interpretada em linha com as disposições previstas no art. 804 e ss. do CC, relativas à mora do devedor. Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, págs.598

<sup>(233)</sup> Uma solução que o trabalhador terá sempre ao seu dispor, será continuar a execução da atividade laboral nos moldes normais, e requerer ao Tribunal que condene o empregador ao pagamento das retribuições em falta, acrescidas de juros de mora. Cfr. PUIG E COSTA, Afonso Alcalde Faria, *Falta de Pagamento da Retribuição e Justa Causa de Resolução*, Faculdade de Direito do Porto, 2021, pág.26

<sup>(234)</sup> O empregador não pode: a) distribuir lucros ou dividendos, pagar suprimentos e respetivos juros ou amortizar quotas sob qualquer forma; b) remunerar membros dos corpos sociais por qualquer meio, em percentagem superior à paga aos respetivos trabalhadores; c) comprar ou vender ações ou quotas próprias a membros dos corpos sociais; d) efetuar pagamentos a credores não titulares de garantia ou privilégio com preferência em relação aos créditos dos trabalhadores, salvo se tais pagamentos se destinarem a permitir a atividade da empresa; e) efetuar pagamentos a trabalhadores que não correspondam ao rateio do montante disponível, na proporção das respetivas retribuições; f) efetuar liberalidades, qualquer que seja o título; g) renunciar a direitos com valor patrimonial; h) celebrar contratos de mútuo na qualidade de mutuante; i) proceder a levantamentos de tesouraria para fim alheio à atividade da empresa. (cfr. art.º 313 por remissão do art.º 324, nº1 do CT). O ato de disposição do património da empresa praticado em situação de falta de pagamento pontual de retribuições, ou nos seis meses anteriores, a título gratuito, ou oneroso (quando dele resultar uma diminuição da garantia patrimonial de créditos dos trabalhadores), é anulável por iniciativa de qualquer interessado ou de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores (cfr. art.º 324, nº2 e art.º 314 do CT)

A Doutrina não é consensual quanto à possibilidade de aplicação da exceção de não cumprimento do contrato de trabalho (*exceptio non adimpleti*) <sup>(235)</sup>. Existem teses que defendem o direito do trabalhador, em caso de mora, invocando o carácter sinalagmático do contrato, recusar de imediato, a prestação da sua atividade, enquanto o empregador não efetuar a prestação que lhe cabe ou não oferecer o seu pagamento simultâneo <sup>(236)</sup>. Em sentido contrário, a Professora Palma Ramalho, refere que este entendimento acabou por não vingar, nem no Código de 2003, nem no Código atual, fundamentando-se no nexu sinalagmático imperfeito, ou seja, as prestações do trabalhador e empregador não são simultâneas <sup>(237)</sup>.

A este propósito, sufragamos uma posição conciliadora, alinhada com a doutrina defendida pelo Professor Pedro Romano Martinez, no sentido de se admitir que o trabalhador possa invocar a exceção de não cumprimento do contrato, ainda que não nos estritos termos do regime geral previsto no Direito Civil. Tal entendimento justifica-se não apenas pelos fundamentos já anteriormente expostos, mas, sobretudo, pelo facto de o legislador laboral ter consagrado, de forma expressa, uma figura própria e autónoma no âmbito do Direito do Trabalho: a suspensão do contrato de trabalho pelo trabalhador, com fundamento na falta de pagamento da retribuição. Este regime especial, afasta-se do regime civil <sup>(238)</sup>, em particular na exigência de um prazo razoável, ou seja, o trabalhador só pode recusar a prestação da sua atividade e suspender o contrato, após 15 dias sobre a data do vencimento da sua retribuição, sem que o empregador tenha procedido ao respetivo pagamento <sup>(239)</sup> <sup>(240)</sup>.

<sup>(235)</sup> Se nos contratos bilaterais não houver prazos diferentes para o cumprimento das prestações, cada um dos contraentes tem a faculdade de recusar a sua prestação enquanto o outro não efetuar a que lhe cabe ou não oferecer o seu cumprimento simultâneo. Cfr. art.º 428, nº1 do CC.

<sup>(236)</sup> Neste sentido, LOURENÇO, Catarina, *A Exceção de Não Cumprimento no Âmbito do Contrato de Trabalho: Possível aplicação da Figura a Alguns Institutos “Questões Laborais”*, Ano XXII, nº46, Coimbra Editora, Coimbra, 2015, págs.87-134 e GOMES SILVA, Rita Daniela, *A Resolução do Contrato de Trabalho pelo Trabalhador*, Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, 2016, pág.25

<sup>(237)</sup> Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, págs.598. No mesmo sentido, MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 3ª Ed....Ob. Cit., pág.763

<sup>(238)</sup> A suspensão da prestação de trabalho consubstancia uma adaptação da figura civilística da exceção de não cumprimento do contrato, no âmbito juslaboral, ao contrário do que sucede com a típica suspensão do contrato de trabalho, este é um meio reativo-defensivo à disposição do trabalhador-credor insatisfeito com o devedor pela falta de cumprimento das obrigações deste, que lhe permite legitimamente não cumprir com os seus deveres contratuais enquanto a contraparte também não cumpre. Cfr. AMADO, JOÃO LEAL, “O Incumprimento...Ob. Cit.”, pág.122. No mesmo sentido PUIG E COSTA, Afonso Alcalde Faria, *Falta...Ob. Cit.*, pág.24.

A este respeito, ANTUNES VARELA defende que tal mecanismo não se restringe ao incumprimento absoluto, podendo ser igualmente aplicado em situações de cumprimento defeituoso ou parcial, desde que se verifiquem os pressupostos da reciprocidade e da gravidade da lesão contratual (cfr. ANTUNES VARELA, João de Matos, *Das Obrigações em Geral*, Vol. I, 10.ª ed., Almedina, Coimbra, 2000, pág. 400

<sup>(239)</sup> Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 3ª Ed....Ob. Cit., pág.764-765

<sup>(240)</sup> Na realidade o legislador estabelece um prazo de 23 dias para que o trabalhador possa efetivar a suspensão do contrato de trabalho com fundamento na falta de pagamento da retribuição: 15 dias de mora para legitimar o pedido de suspensão, seguidos de 8 dias de aviso prévio a comunicar ao empregador (Cfr. art.º 325º do CT). Considerou-se que este seria um prazo razoável, concedendo à entidade empregadora a oportunidade de procurar uma solução económica que permita a regularização dos pagamentos em atraso, tendo por base, a inexistência de culpa na origem do incumprimento e a ponderação de que o exercício imediato do direito à suspensão do contrato pelos trabalhadores, poderia agravar ainda mais a situação económica da empresa, colocando em risco a continuidade da atividade. Este período de 15 dias, pode ser reduzido sempre que o próprio empregador declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em dívida até ao termo daquele prazo (cfr. art.º 325º, nº2 do CT).

A suspensão do contrato de trabalho <sup>(241)</sup> <sup>(242)</sup>, consiste na coexistência temporária da subsistência do vínculo contratual com a paralisação de algum ou alguns dos principais direitos e deveres dele emergentes. A suspensão segue a tramitação prevista no art.º 325º do CT <sup>(243)</sup>. Durante o período de suspensão, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação da atividade laboral, conforme decorre do regime geral aplicável à suspensão do contrato de trabalho <sup>(244)</sup> <sup>(245)</sup>. Releva-se, ainda, que durante o lapso temporal em que vigora a suspensão, assiste ao trabalhador o direito de desenvolver outra atividade profissional, com as devidas ressalvas do dever de lealdade que subsiste neste período <sup>(246)</sup>.

A suspensão do contrato de trabalho cessa com o pagamento integral das retribuições em dívida e respetivos juros de mora; por acordo entre trabalhador e empregador para regularização das retribuições em dívida e juros de mora; ou mediante comunicação do trabalhador dirigida ao empregador e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, na qual expressa a vontade de colocar termo à suspensão a partir de determinada data (cfr. art.º 327º do CT).

A Doutrina e a Jurisprudência não são unânimes quanto à compatibilidade entre o regime da suspensão do contrato de trabalho, com fundamento na falta de pagamento pontual da retribuição, e o regime da resolução do contrato de trabalho pelo

<sup>(241)</sup> Cfr. LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. II, Serviços de Ação Social da UC, Coimbra, 2004, pág.170

<sup>(242)</sup> Durante a respetiva suspensão o contrato de trabalho continua vivo - embora adormecido - mantendo-se pelo menos, certos deveres que não dependem da efetiva prestação de trabalho. Assim, no âmbito de um contrato de trabalho suspenso, os créditos respeitantes a lapso temporal anterior à vigência continuam a ser irrenunciáveis. Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 19/04/2017. Processo nº25106/15.8T8LSB.L1-4.

<sup>(243)</sup> Ocorrendo a falta de pagamento pontual da retribuição por período que exceda 15 dias sobre a data do seu vencimento (ou período menor, caso o empregador declare que não prevê o pagamento nesse período), pode o trabalhador suspender o contrato de trabalho, mediante comunicação por escrito ao empregador e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com a antecedência mínima de oito dias em relação à data de início da suspensão (Cfr. art.º 325º, nº1 e nº2). No mesmo sentido, QUINTAS, Paula, QUINTAS, Hélder, *Da Prática Laboral À Luz do Novo Código do Trabalho*, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2007, pág.325

A falta de pagamento pontual da retribuição por período de 15 dias é declarada, a pedido do trabalhador, pelo empregador ou, em caso de recusa, pelo serviço inspetivo competente, no prazo de cinco ou 10 dias, respetivamente (Cfr. art.º 325º, nº3 e nº4 do CT).

<sup>(244)</sup> Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, págs.600

<sup>(245)</sup> No que respeita aos efeitos da suspensão, destacam-se: a conservação do vínculo laboral; conservação da antiguidade; a subsistência dos deveres acessórios; e a paralisação dos efeitos do contrato condicionados pela possibilidade da prestação de trabalho efetivo (art.º 295º do CT). Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito...Ob. Cit.*, págs.515-520.

Atendendo à difícil situação financeira em que pode ficar um trabalhador a quem a empresa não paga retribuição, o legislador confere-lhe alguns benefícios: suspende-se o processo de execução fiscal em que o trabalhador seja executado (art.º 26º da Lei nº105/2009 de 14 de setembro); pode suspender-se a venda de alguns bens penhorados do trabalhador (art.º 27º da Lei nº105/2009); e suspende-se a ação de despejo de arrendamento da casa de morada do trabalhador se o motivo da cessação deste contrato se prende com a falta de pagamento de rendas (art.º 28º da Lei nº105/2009). Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Código...Ob. Cit.*, pág.692

O trabalhador que suspenda o contrato de trabalho com fundamento em não pagamento pontual da retribuição tem direito a prestações de desemprego durante o período da suspensão (cfr. art.º 25º da Lei nº105/2009 de 14 de setembro).

<sup>(246)</sup> O trabalhador pode exercer outra atividade remunerada durante a suspensão do contrato de trabalho, com respeito do dever de lealdade ao empregador originário (cfr. art.º 326º do CT). O dever de lealdade e não concorrência, vincula o trabalhador ao sigilo relativo a todos os factos que conheça através do exercício das suas funções na empresa e à não concorrência (art.º 128º, nº1, al. f) do CT). Cfr. MELLO, Alberto de Sá, *Direito...Ob. Cit.*, pág.66. Podemos então afirmar que o trabalhador pode exercer outra atividade profissional durante a suspensão do contrato, mas não pode integrar uma organização concorrente, sob pena de violação do dever de lealdade.

trabalhador, com base no mesmo fundamento <sup>(247)</sup>. A controvérsia centra-se essencialmente na possibilidade de o trabalhador, após recorrer à suspensão da prestação de trabalho, vir exercer o direito à resolução do contrato com os mesmos fundamentos, questionando-se se a adoção de um dos mecanismos exclui a possibilidade de exercer o outro, ou se ambos podem ser acionados de forma sucessiva <sup>(248)</sup> <sup>(249)</sup>.

A este respeito, aproximamo-nos da tese que sustenta a compatibilidade entre os dois regimes, por nos parecer mais justa e ponderada, em conformidade com a salvaguarda dos interesses das duas partes contratuais, ou seja, num primeiro momento, reconhece-se que o trabalhador tem a faculdade de optar entre a suspensão ou a resolução do contrato de trabalho, tomando como fundamento a falta de pagamento pontual da retribuição. Todavia, o legislador veio limitar o exercício dessas faculdades, ao impor um prazo razoável destinado a conceder ao empregador a possibilidade de regularizar voluntariamente a situação de incumprimento, revelando-se, desta forma, uma preocupação em assegurar um equilíbrio mínimo entre os interesses das partes. Extravasado este lapso temporal imposto pelo legislador, o trabalhador, pode então, optar pelo regime da suspensão ou resolução do contrato, sendo legítimo aceitar, que numa primeira fase queira evitar o regime mais radical <sup>(250)</sup>, contudo, mantendo-se a situação de incumprimento e frustrando-se, de forma natural, as suas legítimas expectativas quanto à reposição da normalidade retributiva, decida desligar-se definitivamente do seu vínculo laboral <sup>(251)</sup>.

---

<sup>(247)</sup> No que respeita à utilização simultânea dos dois mecanismos, ou seja, à hipótese de o trabalhador dirigir ao empregador, simultaneamente uma declaração de suspensão do contrato de trabalho e uma declaração de resolução do contrato de trabalho, ambas, com fundamento na falta de pagamento pontual de retribuição, parece-me pacífico afirmar que tal compatibilidade deve ser afastada, aliás seria ilógico aceitar tal possibilidade, porque os fins visados por cada um destes regimes são distintos e colidem entre si: enquanto a suspensão pressupõe a continuidade do vínculo laboral, a resolução implica a cessação definitiva da relação contratual. No mesmo sentido, AMADO, João Leal, *O Incumprimento...Ob. Cit.*, pág. 124, refere que a suspensão do contrato de trabalho permite ao trabalhador eximir-se da prestação de trabalho enquanto a sua remuneração não for paga, podendo exercer outra atividade remunerada durante esse período.

<sup>(248)</sup> No sentido da incompatibilidade sucessiva entre os dois regimes, defendendo que *na situação de salários em atraso o trabalhador que, com esse fundamento, suspende o contrato não pode, com fundamento nos mesmos salários em atraso, rescindir o contrato*, surgem, Ac. STJ de 10/02/1999. Processo nº985920; Ac. STJ de 19/10/1997. Processo nº975069; Ac. STJ de 30/04/1997. Processo nº965250.

<sup>(249)</sup> Em sentido diverso, na defesa da compatibilidade entre regimes e na consequente possibilidade de exercício do direito à suspensão do contrato e posterior resolução do contrato pelo trabalhador, suscita-se o Ac. Rel. Lisboa de 25/03/2015. Processo 164/i4.6TTPDL, ao prescrever que “não obstante as dificuldades económicas do empregador existe justa causa de resolução subjetiva por iniciativa do trabalhador quando o empregador não lhe paga durante mais de 60 dias o trabalho já prestado, não obstante o trabalhador, ter, entretanto, suspenso o contrato precisamente devido à falta de pagamento da retribuição.” No mesmo sentido, Ac. STJ de 09/12/1999. Processo nº995138; Ac. Rel. Lisboa de 13/01/2016. Processo nº903/15

<sup>(250)</sup> O trabalhador pode numa fase inicial, entender que a resolução pode agravar as condições económicas do seu agregado familiar, porque tem estado vinculado e desconhece a situação atual do mercado de trabalho, não sabe se consegue encontrar uma alternativa que lhe garanta a sustento e a satisfação das suas necessidades essenciais. Acresce que numa primeira fase, o trabalhador até pode ter expectativa na recuperação do empregador e no seu regresso ao posto de trabalho em condições normais.

<sup>(251)</sup> No mesmo sentido, AMADO, João Leal, *Salários em Atraso - Rescisão e Suspensão do Contrato*, Comentário ao Acórdão do tribunal da relação de Coimbra de 2 de maio de 1991, *Revista do Ministério Público* nº51, 1992, págs. 155-162, refere que apesar de não ser possível suspender e resolver o contrato em simultâneo, nada impede que se *adormeça* o contrato num primeiro momento, *matando-o* posteriormente.

A falta de pagamento pontual de retribuição pode constituir justa causa para resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, constituindo-o no direito a ser indemnizado, havendo culpa do empregador no incumprimento contratual, ou sem direito a indemnização, nos casos em que a culpa esteja ausente <sup>(252)</sup>. Da análise conjugada dos preceitos legais previstos na alínea a), do n.º 2, e na alínea c), do n.º 3, do art.º 394º do CT, constata-se que a distinção entre os regimes jurídicos de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, com fundamento na falta de pagamento da retribuição assenta, essencialmente, na verificação ou não da culpa do empregador <sup>(253)</sup>. A referência à culpa do empregador funciona, neste contexto de falta de pagamento pontual da retribuição, como mero pressuposto da obrigação de indemnizar, uma vez que a justa causa para cessar o contrato com efeitos imediatos resulta do próprio incumprimento, independentemente da existência ou não de culpa do empregador <sup>(254)</sup>.

Para efeitos de qualificação da falta de pagamento pontual da retribuição como fundamento de justa causa de resolução do contrato de trabalho, subjetiva ou objetiva, impõe-se a análise da situação concreta, à luz dos pressupostos que incorporam o conceito de justa causa, tal como exposto nos pontos 3.1.3 e 3.1.4 da presente dissertação <sup>(255)</sup>.

A Doutrina e a Jurisprudência também não são consensuais quanto à interpretação e aplicação desta matéria. Por um lado, surge a ideia de que não basta que o trabalhador não seja pago atempadamente, assumindo-se ainda como necessário que exista um comportamento culposo do empregador e que na situação concreta, esse comportamento torne inexigível a manutenção do vínculo laboral (a ideia da justa causa subjetiva). Contudo, essa tese vai mais longe ao associar a inexigibilidade da manutenção do contrato à verificação de um prejuízo efetivo sofrido pelo trabalhador, sustentando que apenas existiria fundamento para a resolução do contrato caso se demonstrasse a existência de uma lesão de gravidade considerável <sup>(256)</sup>.

Em sentido contrário, suscita-se entendimento Doutrinal e Jurisprudencial que defende que a obrigação de pagamento pontual da retribuição configura uma

---

<sup>(252)</sup> A falta de pagamento pontual da retribuição confere ao trabalhador a faculdade fazer cessar o contrato, nos termos previstos neste Código (cfr. art.º 323, n.º3 do CT). Constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, a falta culposa de pagamento pontual da retribuição (cfr. art.º 394, n.º2, al. a) do CT). Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, a falta não culposa de pagamento pontual da retribuição (cfr. art.º 394, n.º3, al. c) do CT).

<sup>(253)</sup> No mesmo sentido, GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Da Rescisão...Ob. It.*, págs.158-159

<sup>(254)</sup> Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito...Ob. Cit.*, pág.1046

<sup>(255)</sup> A qualificação da falta de pagamento pontual da retribuição como fundamento de justa causa subjetiva para a resolução do contrato de trabalho depende da verificação cumulativa de três pressupostos essenciais: i) um pressuposto objetivo, consubstanciado num comportamento do empregador que viole direitos ou garantias do trabalhador; ii) um pressuposto subjetivo, correspondente à imputação culposa desse comportamento ao empregador; iii) e, por fim, a existência de um nexo de causalidade entre o comportamento ilícito e a inexigibilidade da manutenção do vínculo contratual pelo trabalhador. Existe ainda justa causa subjetiva nos casos que preencham os requisitos do art.º 394, n.º5 do CT.

<sup>(256)</sup> Nesse sentido, Ac. Rel. Coimbra de 1991, comentado por BAPTISTA, Albino Mendes, *Notas...Ob. Cit.*, págs.824 e ss.; VASCONCELOS, Joana, *Código do Trabalho Anotado*, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2005, pág.604

obrigação principal, constituindo um elemento essencial e caracterizador do contrato de trabalho, correspondendo à expressão do seu carácter sinalagmático, não se exigindo, por isso, a verificação de um prejuízo sério para que o trabalhador se veja legitimado a resolver o contrato, em último rário, com fundamento em justa causa objetiva (257).

Na perspetiva em análise, tendemos a posicionar-nos no sentido da segunda tese. Com efeito, todo e qualquer trabalhador, independentemente da sua condição económica, celebra um contrato de trabalho com a legítima expectativa de ser retribuído e de ver o seu património incrementado. Ora, verificando-se a falta de pagamento da retribuição, essa expectativa essencial é frustrada. Parece-nos, por isso, ilógico sequer admitir que alguém aceitasse vincular-se contratualmente a uma relação laboral sabendo, à partida, que não seria remunerado. Entendemos que a falta de pagamento pontual de retribuição, constitui por si só, um facto superveniente e condição suficiente para legitimar a resolução do contrato por iniciativa do trabalhador. Ademais, o legislador optou por autonomizar a lesão culposa de interesses patrimoniais como fundamento distinto da mera falta de pagamento da retribuição, o que se nos afigura como uma escolha intencional e reveladora da tutela acrescida conferida ao direito à retribuição. Tal distinção reforça a ideia de que, no caso da falta de pagamento pontual da retribuição, não se exige a demonstração de um prejuízo patrimonial sério ou significativo para que se verifique justa causa de resolução do contrato, considerando-se que o incumprimento da obrigação retributiva, por si só, suficiente para tornar inexigível a manutenção do vínculo laboral (258).

Traçada a distinção entre a falta culposa de pagamento pontual da retribuição, enquanto fundamento de justa causa subjetiva, e a falta de pagamento pontual de retribuição, enquanto justa causa objetiva, bem como em relação à lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador, importa agora proceder à análise do regime consagrado no art.º 394.º, n.º 5 do CT.

A falta de pagamento pontual da retribuição consubstancia uma violação grave dos direitos e garantias legais e contratuais do trabalhador, preenchendo, por conseguinte, o requisito objetivo da justa causa. Tal incumprimento frustra a realização da obrigação principal emergente do contrato de trabalho, a contrapartida pelo trabalho prestado, e, no nosso entendimento, torna inexigível a manutenção do

---

(257) O trabalhador celebra o contrato de trabalho para receber a retribuição, o que significa que, independentemente do prejuízo que o atraso na retribuição lhe possa ou não causar, a falta de pagamento traduz um incumprimento essencial do contrato, que deve justificar tanto a recusa temporária em prosseguir o trabalho, como a rutura imediata do contrato. Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito...Ob. Cit.*, págs. 1046-1051. No mesmo sentido, Ac. Rel. Lisboa de 06/10/2010. Processo nº516/09.3TTFUN.L1-4; e Ac. Rel. Lisboa de 02/03/201. Processo nº178/09.8TTALM.L1-4.

(258) No caso da falta de pagamento pontual de retribuição, não se refere a necessidade de lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador, como acontece, no art.º 394, nº2, al. e) do CT, 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 trabalho. Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito...Ob. Cit.*, pág. 1048 e GOMES SILVA, Rita Daniela, *A Resolução...Ob. Cit.*, pág.27

vínculo laboral, verificando-se assim o preenchimento do requisito causal. Sabemos ainda que havendo falta de pagamento pontual de retribuição, opera uma inversão do ónus da prova, por força do art.º 799º do CC <sup>(259)</sup>, ou seja, a culpa do empregador presume-se <sup>(260)</sup> <sup>(261)</sup>, cabendo-lhe provar que a situação de incumprimento não teve origem num comportamento culposo, considerando-se, pelo menos numa primeira fase, verificado o requisito subjetivo.

O legislador postula que se considera culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo <sup>(262)</sup>. A norma em apreço tem gerado diversas controvérsias interpretativas, tanto no âmbito da Doutrina como no seio da Jurisprudência, salientando-se, entre as principais questões suscitadas, a natureza da presunção que a mesma consagra, bem como o efeito imediato do incumprimento pontual no que respeita à verificação da justa causa para resolução do contrato, designadamente quanto à necessidade do decurso do prazo de 60 dias previsto legalmente <sup>(263)</sup>.

No que concerne ao carácter imediato dos efeitos decorrentes da falta de pagamento de retribuição, a Doutrina tem-se debatido quanto à essencialidade e à indispensabilidade do decurso do prazo de 60 dias, previsto no art.º 394.º, n.º 5 do CT, para que tal incumprimento possa ser qualificado como culposo e assim, constituir fundamento de justa causa subjetiva <sup>(264)</sup>.

Para Pedro Romano Martinez <sup>(265)</sup>, a falta de pagamento da retribuição, mesmo que culposa, via de regra, não determinará a imediata impossibilidade de subsistência da relação laboral, razão pela qual, o trabalhador não pode, em princípio, resolver o

<sup>(259)</sup> Sobre as presunções, consultar o ponto 3.2 e a nota 207 do ponto 3.2.1 da presente dissertação.

<sup>(260)</sup> No sentido da aplicação do art.º 799º do CC, ao incumprimento do contrato de trabalho por falta de pagamento pontual de retribuição e consequente presunção de culpa do empregador, impondo-lhe o ónus de a ilidir, mediante a alegação e prova de factos concretos que permitam formular um juízo de não censurabilidade da sua conduta, sob pena de se considerar verificado o elemento subjetivo da justa causa; MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.584; RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, pág.1001; AMADO, João Leal, *Contrato...Ob. Cit.*, pág.453; Ac. Rel. Évora de 25/10/2012. Processo nº196/11.6TTPTM.E1; Ac. STJ de 24/01/2024. Processo nº4553/21.1T8LSB.L1.S1; Ac. Rel. Coimbra de 12/04/2018. Processo nº1664/16.9T8CTB.C1; Ac. Rel. Évora de 07/02/2013. Processo nº56/11.0TTPTM.E1.

<sup>(261)</sup> Não se considera culposo o comportamento do empregador, estando em situação económica e financeira difícil, se veja impedido de cumprir pontualmente a obrigação de pagamento da retribuição, desde que tal situação não lhe seja imputável a título de negligência ou má gestão. A prova da inexistência de culpa pode ser feita mediante a junção de documentos fiscais, prova de que apresentou diversas ações ou encetou as diligências necessárias para cobrar e receber créditos vencidos junto de clientes, bem como de outros factos que evidenciem que não tem conseguido fazer face às suas obrigações em geral. Cfr. Ac. Rel. Évora de 28/04/2017. Processo nº10154/15.6T8STB.E1; Ac. Rel. Évora de 31/01/2012. Processo nº650/10.7TTSTB.E1; Ac. STJ de 16/03/2017. Processo nº244/14.8TTALM.L1.S1.

<sup>(262)</sup> Cfr. art.º 394º, nº5 do CT.

<sup>(263)</sup> Não é evidente o sentido do nº5 deste artigo 394º, o qual, mais de três anos volvidos sobre o início da sua vigência, suscita ainda dúvidas e questões várias (desde logo quanto à sua articulação com a alínea a) do nº 2 e com o artigo 396). Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Código...Ob. Cit.*, pág.830.

<sup>(264)</sup> Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág. 586.

<sup>(265)</sup> Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Código...Ob. Cit.*, pág.604. No mesmo sentido, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, pág. 1002, refere que “nos termos do art.º 394º, nº 5, só se configura a situação de justa causa para a cessação do contrato, quando o atraso no pagamento da retribuição for superior a 60 dias sobre a data do respetivo vencimento), ou antes de decorrido tal prazo, se o empregador declarar por escrito a previsão do não pagamento da retribuição até ao final do período de 60 dias.”

contrato antes do decurso do prazo de 60 dias. Em sentido diverso, pronunciam-se autores como Joana Vasconcelos, Pedro Furtado Martins, Júlio Vieira Gomes e João Leal Amado, bem como a própria Jurisprudência maioritária, sustentando que o prazo de 60 dias, tem como única finalidade a modificação do regime da presunção, não se assumindo como requisito essencial à qualificação da falta de pagamento pontual da retribuição como culposa <sup>(266)</sup>.

No que concerne à questão da essencialidade do decurso do prazo de 60 dias para efeitos de qualificação do incumprimento como culposo, perfilhamo-nos pela segunda corrente doutrinal, pelas razões já expostas e em consonância com a linha argumentativa que vimos sustentando, designadamente quanto à especial relevância da retribuição enquanto obrigação principal emergente do contrato de trabalho. Ademais, o legislador refere expressamente que ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar o contrato imediatamente, ou seja, não faria qualquer sentido impor um prazo de 60 dias logo em seguida <sup>(267)</sup>. Por fim, cumpre ainda salientar que a aceitação da exigência do decurso do prazo de 60 dias, implicaria uma desvalorização da presunção *iuris tantum*, prevista no art.º 799º do CC, aplicável às situações de justa causa subjetiva no âmbito da relação laboral <sup>(268)</sup>. Confrontado com a falta culposa de pagamento pontual de retribuição, o trabalhador pode sempre resolver o contrato, bastando-lhe indicar sucintamente e de forma tempestiva, os factos constituintes da justa causa <sup>(269)</sup> <sup>(270)</sup>.

No que respeita à natureza jurídica da presunção estabelecida no art.º 394º, n.º 5, do CT, têm sido debatidas três interpretações distintas: a de que se trata de uma presunção *iuris tantum*, a de que configura uma presunção *iuris et de iure*, e, por fim, a de que consubstancia uma verdadeira ficção legal <sup>(271)</sup>. A primeira tese que sustenta a natureza relativa da presunção consagrada neste artigo e que admite a possibilidade

<sup>(266)</sup> Tal não significa, no entanto, a nosso ver, que a resolução por falta de pagamento pontual da retribuição não possa ocorrer antes. Quanto a nós, ela poderá ocorrer mesmo antes dos 60 dias, mas nesse caso o trabalhador não beneficia da presunção absoluta de culpa, beneficiando apenas da presunção ilidível de que existe culpa no não pagamento da retribuição por parte do seu devedor (o empregador). Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito...Ob. Cit.*, pág.1051. No mesmo sentido, MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág. 586; VASCONCELOS, Joana, *Manual...Ob. Cit.*, págs.908-909; AMADO, João Leal, *Direito...Ob. Cit.*, págs.439-440. No que respeita à Jurisprudência, também no mesmo sentido, Ac. Rel. Évora de 25/10/2012. Processo nº196/11.6TTPTM.E1; Ac. STJ de 21/01/2024. Processo nº4553/21.1T8LSB.L1.S1; Ac. Rel. Coimbra de 12/04/2018. Processo nº1664/16.9T8CTB.C1

<sup>(267)</sup> Nesse sentido, GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito...Ob. Cit.*, pág.1050

<sup>(268)</sup> cfr. ponto 3.2 e a nota 207 do ponto 3.2.1 da presente dissertação.

<sup>(269)</sup> Cfr VASCONCELOS, Joana, *Manual...Ob. Cit.*, págs.908-909

<sup>(270)</sup> A este respeito, relembramos que a resolução do contrato de trabalho com fundamento na falta de pagamento pontual de retribuição, pode subdividir-se em três qualificações, justa causa subjetiva ilidível (cfr. art.º 394º, nº5), justa causa subjetiva ilidível (cfr. art.º 394º, nº2, al. a)), ou em último rácio, justa causa objetiva (cfr. art.º 394º, nº3, al. c)), ou seja, a falta de pagamento pontual de retribuição será sempre, à partida, fundamento para justa causa, salvo se invocada extemporaneamente, ou com abuso de direito. No mesmo sentido, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, pág. 1003

<sup>(271)</sup> As presunções *iuris tantum* ou relativas, podem ser ilididas mediante prova em contrário. Em regra, as presunções legais, admitem prova em contrário. Nos casos em que a lei proibir que a presunção seja ilidida, mediante prova em contrário, deverá considerar-se absoluta ou *iuris et de iure*. As presunções *iuris et de iure*, são irrefutáveis, ou seja, o facto desconhecido que como ilação se deduz do facto conhecido, tem de ser aceite, necessariamente como certo. Cfr. PAIS DE AMARAL, Jorge Augusto, *Direito Processo Civil*, 9º ed., Almedina, Coimbra, 2010, págs.303-304; REIS, José Alberto, *Comentário ao Código Processo Civil*, Vol. III, Coimbra Editora, Coimbra, 1946, pág.248.

de ilisão pelo empregador, revela-se diminuta. Conforme observa Joana Vasconcelos (272), tal interpretação não encontra guarida no enunciado normativo, uma vez que a utilização da expressão “considera-se” traduz uma formulação de carácter mais rígido e imperativo, incompatível com a lógica de uma presunção *iuris tantum*.

Uma segunda corrente doutrinal, liderada por David Falcão, Pedro Furtado Martins e João Leal Amado, argumenta que a norma consagrada nesta prescrição legal, consubstancia uma presunção *iuris et de iure*, que não admite prova em contrário, considerando-se que a falta de pagamento de retribuição por um período superior a 60 dias, deve assumir-se para todos os efeitos como um comportamento culposo do empregador (273).

Uma terceira tese, de cariz tendencialmente jurisprudencial, defende que a norma em causa estabelece uma verdadeira ficção legal de culpa (274), que não admite prova em contrário. Deste modo, os direitos do trabalhador consolidam-se, independentemente da conduta do empregador, ignorando-se completamente o facto dele até ter sido diligente na gestão da empresa, ou da possível ocorrência de fatores externos, como uma crise económica, que possam ter motivado o incumprimento da obrigação retributiva. A verificação deste incumprimento por prazo superior a 60 dias, é suficiente por si só, para legitimar a resolução do contrato com justa causa subjetiva, bem como o consequente direito à indemnização nos termos do art.º 396º do CT (275).

Chegados ao momento de tomar posição, impõem-se algumas reservas quanto à delimitação conceptual desta matéria, em virtude da proximidade teórica entre a

(272) VASCONCELOS, Joana, Manual...Ob. Cit., págs.908-911

(273) Cfr. FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições...Ob. Cit.*, pág.336; MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág. 586; AMADO, João Leal, *Direito...Ob. Cit.*, págs.439-440. No mesmo sentido, corrente jurisprudencial, Cfr. Ac. Rel. Coimbra de 13/12/2012. Processo nº923/11.1TTLRA.C1; Ac. STJ de 16/03/2017. Processo nº244/14.8TTALM.L1.S1; Ac. Rel. Coimbra de 10/02/2011. Processo nº1022/09.1TTCBR.C1; Ac. Rel. Lisboa de 30/04/2014. Processo nº633/12.2TTFUN.L1-4; Ac. Rel. Évora de 18/10/2012. Processo nº216/11.4TTPTM.E1; Ac. STJ de 21/04/2022. Processo nº340/19.5T8GRD-A.C1.S1; Ac. Rel. Coimbra de 12/04/2018. Processo nº1664/16.9T8CTB.C1; Ac. Rel. Guimarães de 04/10/2017. Processo nº2698/16.9T8GMR.G1; Ac. Rel. Lisboa de 25/10/2023. Processo nº19538/19.0T8LSB.L1-4.

(274) Uma ficção legal é uma construção artificial criada pelo direito, onde um fato ou situação é considerado verdadeiro para fins legais, mesmo que a realidade seja diferente. É uma hipótese que o direito estabelece como forma de responder a problemas de injustiça, Cfr. LOPES DE SOUSA, Jorge Manuel Santos, *Ilusão de Presunções Consagradas nas Normas de Incidência Tributária: o art.º 73.º da LGT*, Escola de Direito da Universidade do Minho, 2013, págs. 41-51. Neste caso concreto, considera-se que nenhum trabalhador deve permanecer mais de 60 dias sem receber a sua retribuição, reconhecendo-lhe assim, o direito a resolver o contrato com justa causa e a ser indemnizado nos termos do art.º 396º, independentemente da verificação da culpa do empregador. Cfr. FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições...Ob. Cit.*, pág.336.

A ficção legal, trata-se de uma figura mais próxima das presunções *iure et de iure* do que das presunções *iuris tantum*, pois, à semelhança daquelas, não admitem prova em contrário, por isso, será irrefutável, como as presunções *iure et de iure*. Cfr. LOPES DE SOUSA, Jorge Manuel Santos, *Ilusão...Ob.Cit.*, pág.41.

Na ficção legal o legislador “atribui a um facto as consequências jurídicas de outro, ao passo que na presunção *iure et de iure* o legislador supõe, de modo irrefutável, que o facto presumido acompanha sempre o facto que serve de base à presunção. Cfr. MACHADO, João Baptista, *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, Almedina, Coimbra, 1983, págs. 108-112

A ficção pode então ser entendida como uma presunção que desobedece a máximas de experiência, cuja correspondência com a realidade é uma mera coincidência, cujo critério distintivo é o da probabilidade, que na ficção se reconduz à indiferença em relação à realidade. A ficção pode implicar uma falsidade, como também pode significar uma baixíssima probabilidade, mas o que podemos ter como assente é que a ficção admite como verdade o que de facto e a priori é inexistente. Cfr. LOPES DE SOUSA, Jorge Manuel Santos, *Ilusão...Ob.Cit.*, págs.41-42.

(275) Cfr. Ac. Rel. Évora de 25/10/2012. Processo nº196/11.6TTPTM.E1; Ac. Rel. Évora de 07/02/2013. Processo nº56/11.0TTPTM.E1; Ac. Rel. Porto de 08/09/2014. Processo nº58/11.7TTVRL.P2. No sentido de admitir a consagração de uma ficção legal de culpa, pronuncia-se, AMADO, João Leal, *Contrato...Ob. Cit.*, págs.453.

presunção *iuris et de iure* e a ficção legal, cuja distinção, embora relevante, nem sempre se revela plenamente nítida no plano prático. Apesar das reservas anteriormente enunciadas, inclinamo-nos para a corrente que sustenta a ficção legal, ainda que não corresponda à corrente maioritária, porque nos parece mais consentânea com a teleologia da norma. Entendemos que o legislador atribuiu uma gravidade tal à falta de pagamento da retribuição por período superior a 60 dias que deliberadamente afastou qualquer consideração sobre a conduta do empregador, conferindo ao trabalhador o direito de resolver o contrato com justa causa, acompanhado do correspondente direito à indemnização, sem deixar margem para apreciações casuísticas ou desvio interpretativo. Não obstante a posição assumida, reconhecemos a solidez argumentativa da corrente doutrinal que sustenta tratar-se de uma presunção *iuris et de iure*.

Apesar de o trabalhador beneficiar da força normativa do disposto no art.º 394.º, n.º 5 do CT, compete-lhe demonstrar o incumprimento da obrigação retributiva por período superior a 60 dias <sup>(276)</sup>, bem como os pressupostos da responsabilidade civil que fundamentem a atribuição de indemnização para ressarcimento de danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos <sup>(277)</sup>.

Com efeito, entendemos que a norma prevista para os casos de falta de pagamento pontual de retribuição, visam salvaguardar o interesse do trabalhador face à violação daquela que constitui a obrigação principal emergente do contrato de trabalho, fazendo operar uma presunção de culpa <sup>(278)</sup>, cuja natureza poderá variar consoante se verifiquem ou não os pressupostos do art.º 394.º, n.º 5, do CT. Assim, nos casos considerados menos gravosos, nomeadamente, quando o incumprimento não ultrapasse os 60 dias, admite-se que o empregador possa ilidir a presunção de culpa, afastando os respetivos efeitos jurídicos da justa causa subjetiva, designadamente o dever de indemnizar o trabalhador <sup>(279)</sup>. No seguimento da linha de raciocínio adotada, importa sublinhar que não se exclui a possibilidade de qualificar como culposas outras situações de incumprimento da obrigação retributiva, ainda que não abrangidas pelo disposto no art.º 394.º, n.º 5 do CT. A título exemplificativo, pode configurar-se um incumprimento culposo no caso de a entidade empregadora atrasar o pagamento da retribuição por apenas cinco dias, quando tal atraso afete

---

<sup>(276)</sup> A presunção assenta sobre um facto que tem de ser provado por qualquer meio previsto na lei processual. A presunção não elimina o ónus da prova, nem modifica o resultado da sua repartição entre as partes, apenas altera o facto que ao onerado incumbe provar: em lugar de provar o facto presumido, terá de demonstrar a realidade do facto que serve de base à presunção. Cfr. ANTUNES VARELA, João de Matos, BEZERRA, José Sampaio, *Manual de Processo Civil*, 2.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2006, pág. 503

<sup>(277)</sup> Cfr. VASCONCELOS, Joana, *Manual...Ob. Cit.*, págs. 908-911. No mesmo sentido, Ac. Rel. Évora de 18/10/2012. Processo nº216/11.4TTPTM.E1.

<sup>(278)</sup> Importa reiterar que a posição que vimos sustentando alinha-se, primordialmente, com a tese que defende constituição de uma ficção legal de culpa.

<sup>(279)</sup> A introdução da disposição especial do n.º 5 do artigo 394.º do Código do Trabalho é no sentido de estabelecer uma presunção *iuris et de iure*, uma vez que qualifica, em definitivo, como culposa a falta de pagamento da retribuição que se prolongue por período de 60 dias. Todavia, esta presunção não exclui a presunção *iuris tantum* prevista no n.º 1 do art. 799º do Código Civil, consagrada como regra na responsabilidade contratual e cuja aplicação no âmbito laboral do n.º 4 do art. 394.º, do Código do Trabalho. Cfr. Ac. STJ de 24/01/2024. Processo nº4553/21.1T8LSB.L1.S1. No mesmo sentido, GOMES SILVA, Rita Daniela, *A Resolução...Ob. Cit.*, págs. 29-30

exclusivamente um trabalhador, evidenciando um tratamento retributivo discriminatório (280) (281).

Segundo Pedro Furtado Martins, não bastará o mero atraso no pagamento de qualquer prestação retributiva (282), mesmo que por mais de 60 dias, para concluir que o comportamento do empregador, sendo embora culposo, dada a presunção decorrente do art.º 394º, nº5 do CT, constitui necessariamente justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador (283). Poder-se-ia, numa primeira leitura, afirmar que estamos a entrar num campo de contradição, mas na realidade essa seria apenas uma ideia meramente aparente, porque o que colocamos em causa, não é a aferição do incumprimento de uma obrigação principal, nem sequer a censurabilidade da conduta do empregador. O que se propõe é a ponderação do grau de relevância do incumprimento retributivo, nomeadamente se este reveste natureza meramente residual ou de valor diminuto, sendo, por isso, insuficiente para frustrar as legítimas expectativas da contraparte e, conseqüentemente, insuscetível de fundamentar a inexigibilidade da manutenção do vínculo laboral. Dir-se-ia, aliás, que tal ponderação constitui um limite imposto pelo princípio da boa-fé contratual, funcionando como a linha demarcadora entre o exercício legítimo de um direito e o uso abusivo desse mesmo direito (284).

Um dos pressupostos para viabilizar um comportamento como fundamento de justa causa subjetiva é a impossibilidade imediata de subsistência do vínculo laboral (285), conceito que foi imposto pelo legislador num sentido muito indeterminado (286),

(280) Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág. 586. No mesmo sentido, GOMES SILVA, Rita Daniela, *A Resolução...Ob. Cit.*, pág.29, ao defender que nas situações de falta de pagamento pontual que não preenchem os requisitos do art.º 394, nº5, não se configuram, desde logo, não culposas, pois apesar de não se considerarem "culposas" por via deste preceito, o art.º 799 do CC não deixa de lhes ser aplicável, existindo nestes casos uma presunção de culpa, ilidível pelo empregador. Nestes casos, pode o empregador fazer uso do ónus da prova e excluir-se do dever indemnizatório que decorre do art.º 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.

(281) Ocorre justa causa para resolução do contrato pela trabalhadora, quando esta foi a única a quem a retribuição não foi paga pontual e integralmente com o alegado fundamento de dificuldades de tesouraria. Se o dinheiro disponível não permite assegurar o pagamento das retribuições de todos os trabalhadores, deve a empregadora tratar todos de forma idêntica, rateando o valor disponível de forma proporcional, não lhe sendo legítimo, sem qualquer justificação, decidir pagar a uns e não a outros. Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 25/10/2023. Processo nº19538/19.0T8LSB.L1-4.

(282) A respeito das prestações retributivas, consultar nota 231

(283) Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág. 586

(284) O ponto de partida na análise das situações em que se verifique a falta de pagamento pontual da retribuição deve, precisamente, na nossa opinião, ser este: em princípio, o trabalhador deve poder romper imediatamente o contrato. Contudo, o exercício deste direito que assiste ao trabalhador não pode deixar de ter em conta os ditames da boa-fé e está sujeito aos limites gerais, designadamente ao que resulta do abuso de direito. Julgamos que, no caso concreto, poderá ter-se por abusiva a resolução do contrato por um trabalhador baseada num atraso esporádico e breve de pagamento da retribuição quando tal atraso não lhe causou qualquer prejuízo ou só um prejuízo de pequena monta e a resolução imediata é suscetível de provocar um prejuízo muito sério ao empregador. Em alternativa a esta análise, e à invocação do abuso de direito, poderá relacionar-se a ideia de inexigibilidade com a perda de confiança do trabalhador na capacidade e/ou vontade do empregador para cumprir pontualmente o contrato e, muito particularmente, a sua obrigação principal, a de pagar a retribuição. Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito...Ob. Cit.*, págs.1048-1049

(285) Cfr. PUIG E COSTA, Afonso Alcalde Faria, *Falta...Ob. Cit.*, pág.33

(286) Na ponderação da inexigibilidade da manutenção da relação de trabalho deve atender-se ao grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao carácter das relações entre as partes e às demais circunstâncias relevantes, tendo o quadro de gestão da empresa como elemento estruturante de todos esses fatores. Cfr. Ac. STJ de 11/09/2019. Processo nº2302/17.8T8BRR.L1.S1.

remetendo para vários critérios, que nem sempre se afiguram adequados, como já tivemos oportunidade de avaliar no ponto 3.1.3 da presente dissertação. Esta indefinição remete-nos a uma acentuada inconsistência jurisprudencial, deixando à consideração do julgador a valoração da situação concreta, determinando-a como (in)suficiente para fundamentar uma justa causa subjetiva para resolução do contrato.

Na sequência das dúvidas suscitadas quanto à quantificação do incumprimento retributivo, bem como quanto à admissibilidade da falta de cumprimento de prestações acessórias como fundamento para a resolução do contrato com justa causa subjetiva, constata-se a inexistência de uma regra assente e uniforme, cabendo-nos proceder à análise casuística de cada situação concreta, considerando as vicissitudes que a caracterizam. Propomo-nos a apresentar algumas decisões jurisprudenciais que versam sobre incumprimentos relativos a prestações retributivas mais frequentes (287) (288).

Considerando-se que a falta de pagamento pontual de retribuição deriva de um comportamento culposos, por ter extravasado o prazo de 60 dias (cfr. art.º 394º, nº5 do CT), ou inferior, sem que a presunção *iuris tantum* tenha sido ilidida pelo empregador (cfr. art.º 394º, nº2, al. a) do CT), constitui-se o trabalhador no direito a ser indemnizado nos termos do art.º 396º do CT (289). Verificando-se a resolução do contrato de trabalho com fundamento em falta culposa de pagamento pontual da retribuição, assiste ao trabalhador o direito a uma indemnização a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de

(287) No que respeita ao incumprimento relativo ao pagamento do **trabalho suplementar**, os Tribunais têm adotado a premissa da ponderação da inexigibilidade da manutenção da relação de trabalho, atendendo ao montante em dívida, aferindo a sua relevância proporcional face à retribuição global auferida pelo trabalhador, concluindo, em função dessa comparação, sobre a gravidade do incumprimento e a sua aptidão para justificar a resolução do contrato com justa causa subjetiva. Cfr. Ac. STJ de 11/09/2019. Processo nº2302/17.8T8BRR.L1.S1. No que concerne ao trabalho suplementar e ao trabalho noturno, suscita-se ainda a necessidade anterior, de verificar se preenchem os requisitos para assumirem carácter retributivo. Cfr. NASCIMENTO, Ricardo, *Da Cessação...Ob. Cit.*, pág.189; FERNANDES, António Monteiro, *Direito...Ob. Cit.*, pág.326; XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, VASCONCELOS, Joana, *Manual...Ob. Cit.*, pág.576. No mesmo sentido, Ac. Rel. Porto de 10/09/2018. Processo nº3126/16.5T8PNF.P1.

No que concerne ao não pagamento das **prestações relativas a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal** (ainda que parcial), a jurisprudência tem-se manifestado de forma amplamente consensual no sentido de que tais incumprimentos assumem relevância jurídica para efeitos de justa causa subjetiva. Tal entendimento decorre da natureza obrigatória, regular e periódica dessas prestações, cuja omissão compromete gravemente a posição contratual do trabalhador e afeta a confiança subjacente à relação laboral. Cfr. Ac. STJ de 03/11/2010. Processo nº425/07.0TTCBR.C1.S1; Ac. STJ de 16/03/2017. Processo nº244/14.8TTALM.L1.S1; Ac. Rel. Coimbra de 10/02/2011. Processo nº1022/09.1TTCBR.C1. No mesmo sentido: NASCIMENTO, Ricardo, *Da Cessação...Ob. Cit.*, pág.188; XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, VASCONCELOS, Joana, *Manual...Ob. Cit.*, págs.574-575

A falta de pagamento de **diuturnidades ou de qualquer outra prestação de natureza retributiva**, seja de forma integral ou parcial, pode constituir fundamento atendível para a verificação de justa causa subjetiva, desde que acompanhada de um comportamento culposos por parte do empregador, revestindo carácter continuado e revelando uma persistência no incumprimento das respetivas obrigações contratuais. Cfr. Ac. Rel. Évora de 12/05/2022. Processo nº869/19.5T8TMR.E2; Ac. Rel. Coimbra de 10/02/2011. Processo nº1022/09.1TTCBR.C1.

(288) Não sendo uma situação de ausência de pagamento de prestação retributiva de natureza acessória, mas revestindo inegável relevância teórica, coloca-se ainda a questão do incumprimento da obrigação de pagamento da retribuição ao trabalhador que se encontre em situação de suspensão preventiva, no âmbito de um processo disciplinar. A jurisprudência tem entendido que existe justa causa de resolução do contrato de trabalho quando o trabalhador se encontra suspenso preventivamente e não receba retribuição. Cfr. Ac. STJ de 26/01/2022. Processo nº8910/18.2T8LSB.L1.S1; Ac. Rel. Lisboa de 17/05/2023. Processo nº5195/21.7T8ALM.L1-4.

(289) Procede-se à distinção entre a justa causa subjetiva, ou culposa (n.º 2) e a justa causa objetiva, ou não culposa (n.º 3), sendo que só quando a resolução se fundamenta em conduta culposa do empregador tem o trabalhador direito a uma indemnização. Cfr. Ac. Rel. Évora de 07/02/2013. Processo nº56/11.0TTPTM.E1.

antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades (cfr. art.º 396º, nº1 e nº3 do CT) <sup>(290)</sup>.

No seguimento daquilo que já havíamos referido, acompanhamos a corrente doutrinal que defende que do preceito consagrado no art.º 394º, nº5 do CT, resulta a consagração de uma ficção legal de culpa, assentando na ideia de que a falta de pagamento da retribuição por um período superior a 60 dias assume tal gravidade, que nem se deve entender como necessário aferir a culpabilidade do empregador, até porque sobre ele, impendem na verdade, outros deveres, nomeadamente, o dever de diligência na gestão da empresa, qual compreende a obrigação de antecipar e prevenir situações suscetíveis de lesar terceiros com quem mantenha vínculos contratuais, designadamente trabalhadores e credores. Não obstante se reconhecer que a falta de pagamento da retribuição por período superior a 60 dias consubstancia, uma situação de especial gravidade que deve ser considerada para efeitos de fixação do quantum indemnizatório, não nos parece que nesta fase, do cálculo propriamente dito, deva ser descurada a concreta culpabilidade do empregador, enquanto fator agravante ou atenuante.

Uma última questão que se suscitou na jurisprudência é saber se, nos termos do dever recíproco de boa-fé, o trabalhador terá ou não, de notificar ou interpelar a entidade empregador no sentido de a alertar de que está a incumprir o contrato e a faltar no todo ou em parte, à obrigação de pagar pontualmente a retribuição. O STJ por meio de um acórdão de 20/02/1991, pronunciou-se no sentido positivo, afirmando que esse dever subsiste e é prévio à resolução do contrato de trabalho, ou seja, que o trabalhador deve avisar a entidade patronal de que está a cumprir mal as prestações a que se obrigou, concedendo-lhe a possibilidade de corrigir esse comportamento, antes de rescindir o contrato de trabalho com justa causa <sup>(291)</sup>.

No que concerne à nossa posição relativamente ao alegado dever sustentado no acórdão em análise, importa esclarecer que discordamos totalmente dessa tese. Com efeito, o contrato de trabalho estrutura-se sob dois fins primordiais: por um lado, a prestação de trabalho em benefício do empregador; por outro, o pagamento da correspondente retribuição, enquanto contrapartida daquela prestação. Relembrando que as duas obrigações consubstanciam a expressão do sinalagma próprio da relação laboral. Ora, se o trabalhador cumpre pontualmente a sua prestação, contribui de forma efetiva para o desenvolvimento da atividade do empregador, mantém-se sob o “olhar” do empregador ou do seu representante e considerando que a sua retribuição reveste natureza regular e periódica, não se afigura admissível que, subitamente, o empregador se esqueça do dever de proceder ao pagamento da retribuição daquele

<sup>(290)</sup> Nos termos da lei o trabalhador deve ser indemnizado pelos danos sofridos, sendo que a quantificação dos dias de indemnização deverá ter em conta: (i) o valor da retribuição do trabalhador; (ii) o grau de ilicitude do comportamento do empregador. No caso que nos ocupa, a resolução do contrato teve o seu fundamento na falta de pagamento pontual da retribuição, que se prolongou por período superior a 60 dias, sendo de considerar culposa (n.º 5 do artigo 394.º do Código do Trabalho). Cfr. Ac. Rel. Évora de 25/10/2012. Processo nº196/11.6TTPTM.E1.

<sup>(291)</sup> Cfr. Ac. STJ de 20/02/1991, in Boletim do Ministério da Justiça, nº404, págs. 309 e ss.

trabalhador, nesse sentido, parece-nos descabido exigir ao trabalhador que interpele o empregador no sentido de o alertar que não tem cumprido com a obrigação principal que decorre do contrato de trabalho e que por acaso até o onera (não onera no sentido literal, porque há uma corresponsabilidade entre as prestações, mas configura uma saída de montante pecuniário da sua conta corrente) <sup>(292)</sup> <sup>(293)</sup>. Ademais, a realização de tal interpelação, numa fase em que já se verifica um incumprimento retributivo, poderá produzir efeitos contraproducentes, agravando uma relação laboral que, à partida, já se apresenta fragilizada e instável.

Por fim, e a título de síntese, merecem destaque as palavras de João Leal Amado <sup>(294)</sup>, quando afirma que a falta de pagamento pontual de retribuição se perfila, na economia do art.º 394º do CT, quer como justa causa subjetiva, quer como justa causa objetiva, consoante exista ou não culpa do empregador no incumprimento.

A este propósito, importa, no entanto, não olvidar que: i) a culpa do empregador presume-se, ao abrigo do disposto no art.º 799º, n.º 1, do CC <sup>(295)</sup>, nos termos do qual «incumbe ao devedor provar que a falta de cumprimento ou o cumprimento defeituoso da obrigação não procede de culpa sua» <sup>(296)</sup>; ii) a mora patronal que se prolongue por período de sessenta dias implica que a falta de pagamento pontual da retribuição se considere culposa, o mesmo sucedendo quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo (art.º 394º, n.º5); iii) neste tipo de casos, em que a mora do empregador excede estes marcos temporais, mais do que uma mera presunção *iuris tantum* de culpa, estabelece-se uma presunção *iuris et de iure*, ou, quiçá, uma ficção legal de culpa patronal na falta de pagamento da retribuição, a qual, portanto, não admite prova em contrário.

<sup>(292)</sup> Albino Mendes Baptista contestou a existência de um tal dever, referindo ser a jurisprudência que o consagra "uma jurisprudência que não tem paralelo, ao que sabemos, no despedimento promovido pela entidade patronal" e rematando que "tanto basta para manifestar a sua oposição a tal doutrina. Cfr. BAPTISTA, ALBINO MENDES; *Jurisprudência do Trabalho Anotada*, 3.ª ed., Quid Júris, Lisboa, 2000, pág. 832.

<sup>(293)</sup> Júlio Manuel Vieira Gomes, pese embora hesite em contrariar a doutrina sustentada no acórdão em análise, adianta que, sempre se poderá dizer que, as mais das vezes, o empregador, quando não cumpre, sabe muito bem que não está a cumprir e o aviso torna-se desnecessário ao que acresce que o silêncio do trabalhador não equivale a um qualquer assentimento, mas tão-só a um "suportar" ou tolerar. Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito...Ob. Cit.*, pág.1051.

<sup>(294)</sup> AMADO, João Leal, *Contrato...Ob. Cit.*, pág.453.

<sup>(295)</sup> No âmbito da situação prevista no artigo 394.º, n.º 2, alínea a), do CT, relativa à falta de pagamento pontual da retribuição, caso o empregador logre ilidir a presunção de culpa de natureza *iuris tantum*, o trabalhador não terá direito a qualquer indemnização. Todavia, a não demonstração de culpa não obsta, de forma automática, à possibilidade de aplicação do regime da justa causa objetiva. Cfr. FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições...Ob. Cit.*, pág.338.

<sup>(296)</sup> O Professor David Facão defende que, eventualmente, e tendo em conta que o trabalhador pode resolver o contrato pela falta de pagamento pontual da retribuição por causas objetivas (artigo 394., n.º 3, al. c)), é nosso entendimento que o trabalhador terá direito a uma indemnização pelos danos que eventualmente sofra resultantes do atraso no pagamento pontual da retribuição (artigo 804, n.º 1 do CC), mesmo se o atraso não for culposamente uma vez que, e como se referiu anteriormente a propósito do incumprimento do contrato de trabalho, ao contrário do regime geral, o empregador fica constituído em mora quando haja atraso no pagamento da retribuição, independentemente de culpa (artigo 278.º, n.º 5). Cfr. FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições...Ob. Cit.*, pág.338.

### 3.2.2. A Violação Culposa de Garantias do Trabalhador

A violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio desenvolvida pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores, consubstancia fundamento bastante para resolução do contrato de trabalho com invocação de justa causa subjetiva, art.º 394º, n.º2, al. b) do CT.

Num primeiro momento, cabe-nos relevar a palavra culposa, ou seja, não basta que ocorra uma violação de garantias legais ou convencionais, exige-se que esta seja imputável ao empregador a título de culpa, seja por ação direta, seja por atuação de terceiro sujeito aos seus poderes de direção <sup>(297)</sup>, independentemente de este deter ou não posição hierárquica na estrutura organizacional. Importa lembrar que por força da aplicação do art.º 799º do CC, o trabalhador beneficia de uma presunção *iuris tantum*, operando a inversão do ónus da prova, impondo-se ao empregador o encargo de demonstrar que a sua conduta não foi censurável <sup>(298)</sup>.

O legislador dedicou, no Código do Trabalho, um preceito exclusivamente dedicado à tutela das garantias do trabalhador, elencando um conjunto de condutas expressamente vedadas ao empregador, cuja prática consubstancia uma violação grave da esfera jurídica do trabalhador <sup>(299)</sup>. Decorre da letra da lei, que podem persistir outras garantias do trabalhador <sup>(300)</sup>, cuja violação possa constituir fundamento para resolução do contrato de trabalho com invocação de justa causa subjetiva, quer derivem do próprio contrato, resultem de IRCT, ou de outras

<sup>(297)</sup> O empregador deve respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio; proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral; adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores; instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho. Cfr. art.º 127 do CT

<sup>(298)</sup> É entendimento da jurisprudência superior e da melhor doutrina, a configuração de uma determinada situação como justa causa subjetiva para a resolução do contrato de trabalho depende da verificação cumulativa de três requisitos essenciais: i) um requisito objetivo, que é o comportamento do empregador violador dos direitos ou garantias do trabalhador; ii) um requisito subjetivo, que é a atribuição desse comportamento ao empregador a título de culpa, sendo de presumir a culpa, nos termos do artigo 799 do CC; daí resultando uma inversão do ónus da prova, cabendo ao empregador demonstrar que a justa causa acima enunciada não procedeu de culpa sua; iii) um terceiro requisito, que se reconduz à ideia de inexigibilidade da manutenção do vínculo pelo trabalhador. Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 30/06/2025. Processo nº 12726/23.6T8SNT.L1-4.

<sup>(299)</sup> É proibido ao empregador: a) opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício; b) obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho; c) exercer pressão sobre o trabalhador para que atua no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros; d) diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho; e) mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste Código; f) transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo; g) ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho; h) obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada; i) explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores; j) fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade. k) obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

<sup>(300)</sup> Assim à partida, qualquer violação de garantias do trabalhador, quer previstas legalmente, quer previstas no contrato de trabalho ou em IRCT, é suscetível de configurar justa causa subjetiva de resolução. Cfr. GOMES SILVA, Rita Daniela, *A Resolução...* Ob. Cit., pág.30.

disposições dispersas, (podemos verificar inclusive que existem outras garantias dispersas pelo código do trabalho). Assim, considerando a multiplicidade de situações possíveis, proceder-se-á à análise das garantias previstas no art.º 129º do CT, bem como de outras que, pela sua relevância no contexto das relações laborais, se revelem pertinentes.

O art.º 129º, nº1, al. a) do CT, proíbe o empregador de obstar, por qualquer meio, ao exercício de direitos pelo trabalhador, bem como a despedi-lo, sancioná-lo ou a tratá-lo desfavoravelmente em virtude de os ter exercido. Esta disposição abarca um conjunto considerável de situações, dada a sua enorme amplitude, abrangendo as condutas suscetíveis de serem consideradas como um ato violador de direitos do trabalhador <sup>(301)</sup>, seja pela oposição direta ao seu exercício, seja à posterior, em razão desse exercício, ou até da mera tentativa de exercício. A presente disposição reforça a proteção conferida aos direitos do trabalhador <sup>(302)</sup>, desdobrando-se em diversas vertentes, entre as quais se destacam a consagração de princípios constitucionais fundamentais como a proibição de despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos <sup>(303)</sup> e o princípio da igualdade e não discriminação <sup>(304)</sup> <sup>(305)</sup>.

Uma das práticas mais recorrentes, enquanto mecanismo de retaliação pelo exercício legítimo de direitos pelo trabalhador, consiste na instauração de

<sup>(301)</sup> Não se ignora a existência de um conjunto de situações práticas desagradáveis (consubstanciadas por vezes em processos disciplinares com fundamentos vagos e diminutos) que tantas vezes são dirigidas contra os trabalhadores, em reação ao exercício legítimo de direitos, ou com o intuito de os dissuadir de tal exercício. Entre esses direitos incluem-se, a título exemplificativo, os decorrentes do regime da parentalidade, como o direito à amamentação e à prestação de trabalho em regime de horário flexível, bem como o estatuto de trabalhador-estudante, os quais, não raras vezes, são encarados de forma negativa por grande parte dos empregadores.

<sup>(302)</sup> São direitos do trabalhador, entre outros, a liberdade de expressão e opinião; a liberdade religiosa; a liberdade de consciência; o direito à imagem; o direito à intimidade da vida privada, direito à segurança social.

<sup>(303)</sup> Cfr. art.º 53º da CRP

<sup>(304)</sup> No que respeita ao princípio da igualdade e proibição de comportamentos discriminatórios pelo empregador, o legislador estabeleceu no art.º 25º, nº1 do CT que o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão, nomeadamente, de fatores como a "ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical" (art.º 249º, nº 1). Destas disposições decorre um dever de tratamento igualitário dos trabalhadores pelo empregador, que atua como limitação aos poderes diretivos deste, obrigando-o a aplicar critérios uniformes na gestão das relações laborais com todos os trabalhadores. Cfr. LEITÃO, Luis Menezes, *Direito...Ob. Cit.*, pág.153-154

<sup>(305)</sup> O assédio laboral consiste num conjunto de condutas, habitualmente praticadas por titulares de poderes hierárquicos, que sujeitam o trabalhador a um tratamento degradante e humilhante, atentando contra a sua dignidade e causando a deterioração significativa do ambiente laboral, culminando na maioria das vezes com o abandono do trabalho pelo trabalhador. Destacamos algumas das estratégias mais recorrentes que acabam por consubstanciar uma prática de assédio: transferência ilícita de local de trabalho; críticas injustificadas e humilhantes; desvalorização pública da prestação do trabalhador; colocar o trabalhador na prateleira, esvaziá-lo de funções. O assédio laboral pode acontecer no acesso ao emprego ou no próprio emprego, no âmbito da relação laboral.

O conceito legal de assédio não exige, em nenhum momento, a demonstração do elemento intencional, isto é, não é necessário provar que o agente tinha a finalidade de levar o trabalhador ao abandono do local de trabalho. Entende-se que a lei prescinde do elemento intencional, valorizando-se o efeito hostil produzido. Assim, quando se verificarem condutas do empregador ou de terceiros no âmbito laboral que causem efeitos degradantes ou humilhantes ao trabalhador e se estabelecermos o nexo de causalidade entre tais comportamentos e os efeitos produzidos, não se exige a prova da intenção de prejudicar ou de conduzir o trabalhador a abandonar o emprego, portanto, o ónus probatório incide sobre a existência das condutas, os seus efeitos e o nexo de causalidade.

Podemos identificar três formas de assédio distintas e com efeitos distintos no que respeita ao ónus da prova: assédio sexual, é sempre de considerar pela sua natureza uma discriminação de género; o assédio moral discriminatório (aquele em que o comportamento indesejado e hostil, se baseia em fator de discriminação, que não o sexo; e o assédio moral, não discriminatório (aquele em que a conduta indesejada não se baseia em fatores discriminatórios, mas sim pela sua conotação).

procedimentos disciplinares tendentes à aplicação da sanção de despedimento com invocação de justa causa, alicerçada em factos alegadamente imputáveis ao trabalhador. Com particular relevo, merece destaque o regime da parentalidade, que se afigura, porventura, como um dos direitos mais controvertidos no seio das relações laborais, originando um elevado número de queixas junto da ACT e da CITE, que por diversas vezes terminam na barra dos Tribunais. Tais litígios decorrem, quer da recusa das entidades empregadoras em acatar pedidos de flexibilização das condições de trabalho, ou quando aceites de má índole, na expectativa de encontrar um mínimo fundamento para retaliar e fazer cessar o contrato de trabalho.

Na sequência da análise de diversos acórdãos proferidos pelos Tribunais Superiores, bem como diversos pareceres emitidos pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) <sup>(306)</sup>, constata-se que múltiplas entidades empregadoras, ou obstatam desde logo, ao exercício destes direitos, ou, uma vez concedida a respetiva autorização, procuram em momento subsequente dissuadir o trabalhador da sua utilização, ou até mesmo proceder ao seu despedimento <sup>(307)</sup>, sem que se verifique justa causa para o efeito, configurando um comportamento discriminatório fundado na parentalidade ou maternidade <sup>(308)</sup> <sup>(309)</sup>.

<sup>(306)</sup> A CITE é o órgão administrativo competente em matéria de promoção e garantia da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, competindo-lhe, designadamente, emitir pareceres prévios vinculativos no âmbito da proteção dos direitos de parentalidade dos trabalhadores (cfr. art.º 57, art.º 63, art.º 101, art.º 114, art.º 144 e art.º 381, todos do Código do Trabalho. No sentido da obrigatoriedade dos pareceres emanados pelo CITE, Ac. TCA Norte, de 16/10/2020. Processo nº00242/16.7BECBR; pareceres nº813/CITE/2024, nº935/CITE/2024 e nº1/CITE/2025, todos eles emanados pela CITE. Só uma aceitação do empregador do pedido apresentado pelo trabalhador “nos seus precisos termos” é que dispensa o empregador de submeter o processo à apreciação da CITE. Cfr. Ac. STJ de 06/11/2024. Processo nº 5376/22.6T8PRT.P1.S1.

<sup>(307)</sup> Além de não poder despedir nem aplicar qualquer sanção ao trabalhador em virtude de este ter exercido os seus direitos, o empregador não pode também tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício. Conexo com esta garantia, veja-se também o art.º 29º do CT, a propósito da proibição de assédio. Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Código...Ob. Cit., pág.343*

<sup>(308)</sup> No que respeita ao direito à amamentação, o legislador prescreve que a mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação (Cfr. art.º 47 do CT). A violação do direito à amamentação poderá manifestar-se, sem prejuízo de outras qualificações jurídicas possíveis, nas seguintes modalidades: oposição direta e imediata ao exercício do direito; ausência de consenso ou entendimento entre as partes quanto às condições do seu exercício; concessão formal do direito, seguida de conduta que importune o seu exercício; ou na tentativa de despedimento do trabalhador beneficiário, em clara retaliação pelo exercício desse direito. No que respeita à não concessão, ou à falta de consenso entre as partes quanto aos termos do exercício do direito à amamentação importa destacar o seguinte sumário do Ac. STJ de 08/05/2012. Processo nº 263/06.8TTCS.L1.S1, “*não tendo sido possível acertar os interesses de ambas as partes, os interesses do lactante devem sobrepor-se aos interesses da entidade patronal da mãe, pelo que a ordem dada, no sentido de aquela cumprir um horário totalmente incompatível com a amamentação da recém-nascida, se mostra ilegítima e, enquanto tal, a A. não estava obrigada a cumprir-la, sendo o seu despedimento, ilícito.*” No mesmo sentido, pareceres nº332/CITE/2017 e 91/CITE/2020, pela CITE. No que respeita ao despedimento de trabalhadoras lactantes, como referimos depende de parecer prévio do CITE, sob pena de ilicitude do despedimento. Cfr. Ac. Rel. Évora de 12/09/2019. Processo nº3199/18. Da análise dos pareceres emitidos pela CITE, constata-se que, na maioria das situações, estes culminaram com resposta desfavorável à pretensão da entidade empregadora, traduzida na não autorização do despedimento. Tal entendimento é reiteradamente fundamentado no facto de a entidade empregadora não ter logrado ilidir a presunção *iuris tantum* que sobre si recai, incumbindo-lhe o ónus de demonstrar que o despedimento da trabalhadora ou do trabalhador não se encontra relacionado com o seu estado ou situação, nem assenta em qualquer prática discriminatória. Outro aspeto que merece relevo consiste na descon sideração do princípio da proporcionalidade, o qual deve vincular a entidade empregadora aquando da ponderação e escolha da sanção disciplinar a aplicar. Com efeito, verifica-se, não raras vezes, que, mesmo na ausência de antecedentes disciplinares ou de factos revestidos de gravidade suficiente, a entidade empregadora opta, de forma imediata e desproporcionada, pela aplicação da sanção mais gravosa. Cfr. Pareceres nº725/CITE/2024, nº94/CITE/2024 e nº368/CITE/2015 ambos emanados pela CITE. No mesmo sentido, Ac. Rel. Lisboa de 27/05/2020. Processo nº 987/18.7T8AGH.L1-4.

<sup>(309)</sup> No que concerne ao direito a flexibilização das condições de trabalho em razão da parentalidade, as circunstâncias acabam por ter efeitos idênticos aos explanados para o direito à amamentação, estendendo-se neste caso a ambos os progenitores. (Cfr. art.º 56 do CT).

O art.º 129º, n.º1, al. b) do CT, consagra um verdadeiro dever de ocupação efetiva do trabalhador, proibindo o empregador de obstar, injustificadamente, à prestação efetiva de trabalho. O contrato de trabalho, enquanto contrato bilateral e sinalagmático, impõe ao trabalhador a obrigação de prestar a sua atividade laboral, conferindo ao empregador o direito a receber essa prestação. Mas, tendo o trabalhador o dever de trabalhar, poderá dizer-se que o empregador tem, por força do contrato, o dever de lhe distribuir serviço? A Doutrina discutiu esta questão, propendendo na sua maioria para uma resposta positiva, especialmente se a não distribuição de serviço puder traduzir-se numa forma de humilhação ou diminuição do trabalhador <sup>(310)</sup>.

A CRP dispõe no art.º 58º, n.º1 que a todos é reconhecido o direito ao trabalho sendo amplamente defendido que uma das suas vertentes essenciais consiste no direito do trabalhador de exercer efetivamente a atividade inerente ao seu posto de trabalho. Todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, visando a concretização da realização pessoal (cfr. art.º 59º, n.º 1, alínea b) da CRP) <sup>(311)</sup> <sup>(312)</sup>.

Segundo Pedro Romano Martinez, o direito de ocupação efetiva decorre do princípio geral da boa-fé na execução do contrato de trabalho e a sua violação ocorre quando o empregador age de má-fé <sup>(313)</sup>, sendo amiúde relacionado com uma atitude discriminatória, quando não de assédio do trabalhador <sup>(314)</sup>. Maria do Rosário Palma Ramalho <sup>(315)</sup>, sustenta que ao reconhecimento do direito do trabalhador à ocupação efetiva inere o correspondente dever do empregador <sup>(316)</sup>, cuja violação se reconduz a um incumprimento contratual, que dá lugar a uma dupla tutela – ao direito do

<sup>(310)</sup> Cfr. Ac. Rel Lisboa de 21/03/2012. Processo nº2708/07.0TTLSB.L1-4; Ac. Rel. Coimbra de 17/12/2014. Processo nº250/13.0TTGRD.C1

<sup>(311)</sup> Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 11/05/2022. Processo nº3121/13.6TTLSB.L1-4

<sup>(312)</sup> O art.º 115, art.º 118, art.º 126, art.º 127, n.º1, al. a) e c) e n.º2, art.º 129, n.º1, al. b) do CT, impõem a obrigação à entidade empregadora de, no âmbito da relação laboral estabelecida e dentro dos limites estabelecidos por lei, atribuir funções efetivas e suficientes aos seus trabalhadores, estando-lhe vedado não o fazer de uma forma injustificada. Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 15/09/2016. Processo nº5/16.0T8BRR.L1-4. No mesmo sentido, Ac. STJ de 12/01/2006. Processo nº35/05.

<sup>(313)</sup> O princípio da boa-fé (artigo 126 do CT) – já para não falar de outros princípios e valores mais elevados e abrangentes, como os direitos de personalidade, sempre radicados e pautados pela dignidade da pessoa humana, designadamente, na vertente da preservação da sua integridade física e moral (cfr., por exemplo, os artigos 14.º e seguintes do CT e art.º 70 do CC) – está sempre presente no cumprimento e execução do contrato de trabalho, o que significa que as partes não podem agir nas suas relações contratuais de uma forma infundada, despauterada, por sua livre e autorrecriação, sem motivo objetivo, plausível, lógico e reconhecido como legítimo pelo direito (logo, em violação do dito princípio da boa-fé), assim como não podem atuar em abuso de direito (artigo 334 do CC). Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 15/09/2016. Processo nº nº5/16.0T8BRR.L1-4. No mesmo sentido, XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Curso...Ob. Cit.*, pág.338; MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito...Ob. Cit.*, pág.547.

<sup>(314)</sup> Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Código...Ob. Cit.*, pág. 340

<sup>(315)</sup> Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit. pág.276*

<sup>(316)</sup> O trabalho constitui um meio de exteriorização da personalidade, tendo o trabalhador direito à utilização, aperfeiçoamento e crescimento do seu próprio património profissional. Cfr. NASCIMENTO, Ricardo, *Da Cessação...Ob. Cit.*, pág.204.

trabalhador a reclamar o exercício da atividade contratada e ao de ser compensado pelos danos que a inatividade lhe tenha causado <sup>(317)</sup>.

O art.º 129º, nº1, al. c) do CT, prescreve que é proibido ao empregador adotar (ou permitir a adoção) de comportamentos que, mediante pressão direta ou indireta sobre o trabalhador, visem constrangê-lo a agir de modo suscetível de degradar, restringir ou prejudicar as suas próprias condições de trabalho ou dos demais trabalhadores, violando o princípio da dignidade da pessoa humana e os deveres de boa-fé e cooperação consagrados no art.º 126º do CT. Trata-se de um dever que impende sobre a entidade patronal, no âmbito do seu poder de direção <sup>(318)</sup>, no sentido de assegurar aos trabalhadores condições de trabalho dignas, do ponto de vista físico e moral <sup>(319)</sup>, cujo cumprimento apresenta efeitos na promoção da qualidade de vida do trabalhador, bem como a sua plena integração social, com repercussão direta e significativa na eficiência e produtividade da empresa <sup>(320)</sup>.

A este respeito, o Tribunal a Relação de Évora, qualifica como como ilícita e violadora, a conduta do empregador, que procura constranger o trabalhador a subscrever ou a datar uma declaração com data diversa da real, suscetível de repercussões negativas nas suas condições de trabalho, recorrendo, para o efeito, a meios de coação como ofensas verbais e ameaças <sup>(321)</sup>. Consubstancia um comportamento violador deste dever, a conduta do empregador que com o intuito de a humilhar o trabalhador, dirige email expressamente a si dirigido, com o

<sup>(317)</sup> A violação do dever de ocupação efetiva tem natureza continuada, progressiva, cuja gravidade não se atenua com o passar do tempo mas antes pelo contrário se acentua e qualifica, explicando-se tal afirmação pela índole jurídica multifacetada que o direito do trabalhador à sua ocupação efetiva no seio da estrutura organizada do empregador possui, dado enxertar-se não apenas na contrapartida contratual do salário que é devida ao empregador, mas também noutras realidades que se prendem com o ambiente e as condições gerais do trabalho, o relacionamento com os colegas, dirigentes e clientes, os direitos de realização e progressão profissional do trabalhador assim como com os seus direitos de personalidade (na vertente última da dignidade humana, ou seja, no respeito pela sua integridade moral e física) e com os normais reflexos que transporta para o exterior (agregado familiar, vida social, etc.). A violação do dever de ocupação efetiva é, em si mesma, suscetível de causar danos não patrimoniais sérios ao trabalhador: danos à sua imagem, danos à sua saúde, designadamente mental, mas e sobretudo danos à sua dignidade como pessoa que trabalha. Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 15/09/2016. Processo nº5/16.0T8BRR.L1-4; Ac. Rel. Lisboa de 25/09/2019. Processo nº10302/18.4T8LSB.L1-4.

A violação do dever de ocupação efetiva pela entidade patronal constitui uma contraordenação muito grave definida legalmente como facto típico, ilícito, censurável e muito grave (cfr. art.129, nº3 e art.548 do CT) e é o bastante para legitimar a resolução do contrato pelo trabalhador. Cfr. Ac. STJ de 09/09/2015. Processo nº263/13.1TTPRT.P1.S1;

<sup>(318)</sup> A este respeito, importa relembrar que impende sobre o empregador o dever de instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho. Cfr. art.127, nº1, al. l)

<sup>(319)</sup> Cfr. Convenção nº155 da OIT de 1981, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

<sup>(320)</sup> Cfr. NASCIMENTO, Ricardo, *Da Cessação...Ob. Cit.*, págs.210 e ss.

<sup>(321)</sup> O trabalhador está sujeito ao dever de obediência relativo a ordens ou instruções relacionadas com a execução ou a disciplina do trabalho, bem como com a segurança e saúde no trabalho, desde que tais ordens ou instruções não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias, art.º 128, nº1, al. e) do CT. A entidade empregadora, na relação com os seus trabalhadores, está sujeita ao dever de urbanidade e probidade (art.º 127, nº1, al. a), do CT) e encontra-se proibida de exercer pressão sobre estes para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho (do art.º 129, nº1, al. c), do CT). Assim, não está sujeito ao dever de obediência, o trabalhador a quem foi dada a ordem de datar uma declaração de recebimento da comunicação interna, que até já tinha assinado, onde constava, designadamente, que apenas poderia se deslocar do posto de trabalho, designadamente para ir à casa de banho, entre as 10h00 e as 10h30, e que nunca poderia usar o telemóvel, sob pena de despedimento com justa causa, quando o mesmo, ao denotar um comportamento apreensivo e cauteloso, por não saber como dever atuar em situações de emergência, recebeu por parte do representante da entidade empregadora, em vez da adequada informação, gritos e ameaças de que se não datasse tal declaração seria sujeito a processo disciplinar, por violação por parte do empregador do disposto no art.º 127, nº1, al. a) e no art.º 129, nº1, al. c), ambos do CT Cfr. Ac. Rel. Évora de 11/04/2019. Processo nº545/18.6T8BJA.E1.

conhecimento dos demais colegas de trabalho, censurando a sua conduta profissional sem qualquer motivo plausível <sup>(322)</sup>.

O art.º 129º, nº1, al. d) do CT, consagra o princípio da irredutibilidade retributiva, segundo o qual é vedado ao empregador proceder à diminuição da retribuição devida ao trabalhador, salvo nas situações expressamente admitidas pelo Código do Trabalho, ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho <sup>(323)</sup> <sup>(324)</sup>. O princípio da irredutibilidade da retribuição não é extensivo a toda e qualquer prestação que tenha natureza retributiva, havendo que apreciar, caso a caso, da concreta função ou razão da sua atribuição de tal modo que, cessando licitamente a causa justificativa da sua atribuição, poderá igualmente cessar o pagamento da contrapartida correspondente <sup>(325)</sup> <sup>(326)</sup>.

O art.º 129º, nº1, al. e) do CT, consagra o princípio da irreversibilidade da categoria profissional, vedando ao empregador, a possibilidade de reclassificar o trabalhador em categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código. Nos termos do art.º 115º do CT, incumbe às partes definir, por acordo, a atividade para a qual o trabalhador é contratado, podendo essa determinação constar de forma exaustiva no

<sup>(322)</sup> O trabalhador goza do direito à integridade física e moral (arts.º 15 do CT, 25, nº1, da CRP e 70, nº1, do CC), recaindo sobre o empregador as obrigações de lhe proporcionar boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral, de o respeitar e tratar com urbanidade e probidade e de garantir a segurança e saúde no trabalho do mesmo (art.º 127, nº 1, als. c), a) e g), respetivamente, do CT), devendo ainda, ambas as partes, proceder de boa-fé nos exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações, cabendo, designadamente ao empregador, colaborar na obtenção da promoção humana, profissional e social do trabalhador (art.º 126 do CT). No contrato de trabalho, o empregador está investido de um poder de “autoridade” que lhe advém do poder diretivo e conformativo da prestação laboral, devendo este, contudo, ser exercido dentro dos limites decorrentes dos referidos princípios, normas e obrigações legais. Pese embora ocorrido num período de tempo relativamente curto consubstancia assédio moral o comportamento do superior hierárquico que, com o intuito de humilhar envia, com conhecimento a outros colegas de trabalho, seis emails censurando a sua conduta profissional. Tais comportamentos violam a dignidade do trabalhador, a sua integridade física/psíquica e moral, bem como os demais deveres do empregador, tendo um desiderato, não apenas reprovável, como ilícito, na medida em que, com eles, visou o referido diretor humilhar, constranger e perturbar, não se consubstanciando num ou outro ato isolado, mas sim numa sucessão e reiteração quantitativamente intensas e que concorreram para a mencionada depressão. As práticas de assédio psicológico têm consagração legal, nos arts.º 15, 24, 25, 29 e 129, nº1, al.c). Cfr. Ac. Rel. Évora de 08/11/2018. Processo nº1312/17.0T8VNG.P1.

<sup>(323)</sup> A retribuição do trabalho é o conjunto de valores (pecuniários ou não) que a entidade patronal está obrigada a pagar regular e periodicamente ao trabalhador em razão da atividade por ele desenvolvida ou, mais rigorosamente, da disponibilidade da força de trabalho por ele oferecida, integrando a mesma não só a remuneração de base como ainda outras prestações regulares e periódicas, feitas direta ou indiretamente, com as quais o trabalhador conta para satisfação das necessidades pessoais do trabalhador e da sua família. Cfr. Ac. Rel. Coimbra de 30/06/2017. Processo nº3974/16.6T8CBBR.C1.

<sup>(324)</sup> Está vedado ao empregador reduzir a retribuição auferida pelo trabalhador, sendo certo que a mesma corresponde àquilo que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, compreendendo a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas destinadas a remunerar a prestação laboral. Cfr. Ac. STJ de 01/06/2017. Processo nº585/13.1TTVFR.P1.S1. No mesmo sentido, Ac. Rel. Porto de 06/02/2023. Processo nº11738/20.6T8PRT.P1, acrescentando que a lei permite que a composição ou, dito de outro modo, a estrutura da retribuição, possa ser definida por estipulações individuais, regulamento interno ou até uso da empresa (art.º 258º, nº1, do CT). Mas sendo tal possível, é ponto fulcral que qualquer alteração não se traduza numa redução da retribuição base mensal devida ao trabalhador pela disponibilidade da força de trabalho por ele oferecida.

<sup>(325)</sup> Cfr. Ac. Rel. Porto de 10/10/2016. Processo nº25236/15.6T8PRT.P1.

<sup>(326)</sup> No sentido de simplificar o alcance deste princípio da irredutibilidade da retribuição, destacamos algumas decisões jurisprudenciais, com incidência em determinadas prestações comuns na rotina laboral:

O complemento de mérito, acresce à retribuição fixada e é atribuído, de forma precária, a título de mérito, ou seja, corresponde a um prémio atribuído pelo empregador que vai para além do que é devido ao trabalhador como contraprestação pelo trabalho por ele desenvolvido. Nesta medida, a sua supressão ou não atribuição não configura violação do princípio da irredutibilidade retributiva, uma vez que tal complemento não assume natureza retributiva *stricto sensu*. Cfr. Ac. STJ de 01/06/2017. Processo nº585/13.1TTVFR.P1.S1.

A prestação pecuniária regular e periódica designada por “retribuição adicional”, (...)

contrato individual de trabalho ou resultar de remissão para a categoria profissional prevista em IRCT ou em regulamento interno da empresa.

A determinação da categoria profissional do trabalhador deve assentar nas funções efetivamente desempenhadas, independentemente da qualificação que a entidade empregadora lhe atribua no contrato, nos recibos de vencimento ou em outros documentos. O trabalhador tem, por isso, direito a beneficiar do estatuto profissional e remuneratório correspondente à categoria que resulta da sua atividade real, e não da mera designação formal atribuída pelo empregador. A categoria profissional é, assim, objeto de tutela legal e convencional, manifestando-se em três planos fundamentais: (i) na definição da atividade a desenvolver pelo trabalhador; (ii) no enquadramento hierárquico do trabalhador no seio da organização empresarial; e (iii) na determinação da retribuição devida <sup>(327)</sup>.

A mudança do trabalhador para categoria inferior àquela para que se encontra contratado só pode ter lugar nos casos previstos no art.º 119º do CT, que define os requisitos de verificação cumulativa: (i) mediante acordo, tem de existir consentimento do trabalhador; (ii) com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador; (iii) mediante autorização da ACT, sempre que a alteração de categoria implique a diminuição de retribuição <sup>(328)</sup>. Constitui violação das garantias legais e convencionais do trabalhador e é suscetível de consubstanciar justa causa para resolução do contrato de trabalho, o comportamento da entidade patronal que imponha uma despromoção funcional <sup>(329)</sup>, ou que determine a

---

(...) paga ao trabalhador durante anos, cujo designação o empregador alterou para “compensação de desempenho”, sem que estivesse condicionada ou dependente do seu desempenho e mérito profissionais, constitui uma componente da sua retribuição em sentido estrito, estando, como tal, abrangida pelo princípio da irredutibilidade da retribuição. Cfr. Ac. Rel. Coimbra de 30/06/2017. Processo nº3974/16.6T8CBR.C1. No mesmo sentido, Ac. Rel. Coimbra de 15/03/2024. Processo nº700/22.4T8CVL.C1.

O subsídio de refeição tem natureza de benefício social e destina-se a compensar os trabalhadores das despesas com a refeição principal do dia em que prestam serviço efetivo, tomada fora da residência habitual. Sendo o subsídio de refeição devido, nos termos legais, apenas nos dias de trabalho efetivo, o seu pagamento nas férias, período em que os trabalhadores não prestam trabalho nem estão, em regra, na disponibilidade de o prestar, excede o respetivo montante normal. O pagamento do subsídio de refeição, nas férias, durante cerca de 40 anos, constituiu uma prática constante, uniforme e pacífica sendo por isso merecedora da tutela da confiança dos trabalhadores na sua continuidade, assumindo a natureza dum uso relevante, coberto pela imperatividade da norma do art.º 129º, nº1, al. d) do CT. Cfr. Ac. STJ de 27/11/2018. Processo nº12766/17.4T8LSB.L1.S1.

O subsídio de transporte mensal acordado como contrapartida pelas partes, em substituição do uso de viatura para fins pessoais e profissionais, é suscetível de proteção pelo princípio da irredutibilidade da retribuição. Cfr. Ac. Rel. Porto de 23/01/2023. Processo nº1883/21.6T8MAI.P1.

<sup>(327)</sup> Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 22/06/2025. Processo nº4085/2005-4; Ac. Rel. Lisboa de 12/09/2022. Processo nº1533/21.0T8MAI.P1

<sup>(328)</sup> Uma outra exceção ao princípio da irreversibilidade da categoria profissional é o *jus variandi* previsto no art.º 120º do CT. O fenómeno designado de *jus variandi* traduz-se na possibilidade da entidade patronal, em determinadas condições, exigir unilateralmente ao trabalhador a prestação de outras funções que não as correspondentes ao objeto da atividade contratada (cfr. Ac. Rel. Porto de 10/09/2018. Processo nº14891/15.7T8PRT.P1). São requisitos de licitude do exercício pelo empregador desta prerrogativa *jus variandi*: que o interesse da empresa exija a adoção desta medida; necessidade de fazer face a situações temporárias (máximo até dois anos); o trabalhador deve ter competência técnica e condições físicas e psíquicas para o desempenho das funções transitórias; não pode implicar uma modificação substancial da posição do trabalhador (desvalorização profissional).

<sup>(329)</sup> Nesse sentido, Ac. STJ de 21/10/2009. Processo nº1996/05.1TTLSB.S1; Ac. STJ de 29/05/2002. Processo nº01S1694; Ac. STJ de 16/03/2017. Processo nº518/14.8TTBRG.G1.S1; Ac. Rel. Évora de 13/10/2022. Processo nº1849/21.6T8PTM.E1; Ac. Rel. Porto de 19/02/2024. Processo nº993/21.4T8VLG.P1.

atribuição de tarefas destituídas de conexão ou afinidade com a sua categoria profissional e com as funções habitualmente exercidas <sup>(330)</sup>.

O art.º 129º, nº1, al. f) do CT, consagra o princípio da inamovibilidade é uma das garantias asseguradas ao trabalhador que traduz a ideia de estabilidade do local de trabalho <sup>(331)</sup>, proibindo-se a entidade empregadora de o transferir para local diferente daquele em que presta trabalho, salvo nos casos previstos neste Código, em IRCT, ou ainda quando haja acordo <sup>(332)</sup>. O art.º 194º, nº1 do CT, prescreve que o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações: (i) em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço (trata-se de uma transferência coletiva); (ii) sempre que outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador (trata-se de uma transferência individual, independentemente de envolver um ou mais trabalhadores) <sup>(333)</sup>.

Constitui violação das garantias legais e convencionais do trabalhador e é suscetível de consubstanciar justa causa para resolução do contrato, a conduta do empregador que procede à sua transferência para outro local de trabalho <sup>(334)</sup>, sem

<sup>(330)</sup> Para que seja reconhecido o direito a uma categoria profissional, ou para contestar uma despromoção funcional, o trabalhador deve provar os factos que fundamentam esse direito, nomeadamente, pela demonstração do exercício das tarefas que preenchem o núcleo fundamental da categoria profissional invocada, e/ou, identificar as concretas funções em que se iria consubstanciar a sua prestação na sequência da mudança de categoria. Cfr. Ac. STJ de 24/01/2018. Processo nº2137/15.2T8TMR.E1.S1; Ac. Rel. Lisboa de 06/04/2022. Processo nº1060/19.6T8BRR.L1-4.

<sup>(331)</sup> O art.º 193º, nº1 do CT, define que o local de trabalho deve ser fixado por acordo entre as partes, podendo ser definido com maior ou menor amplitude, em função da natureza da atividade, desde que com respeito pelo princípio da boa-fé. Tal definição pressupõe, contudo, a existência de um interesse legítimo do empregador e a garantia de que o trabalhador, com base em parâmetros razoavelmente previsíveis, consiga compreender a extensão espacial da sua prestação, ou seja, o local de trabalho não pode revestir carácter indeterminado.

<sup>(332)</sup> O art.º 129º, nº1, al. f) do CT, apresenta-se como corolário do princípio jurídico-laboral da inamovibilidade, que traduz a ideia de que o trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade no local contratualmente definido, não podendo ser transferido para outro local de trabalho, sem o seu acordo, fora das situações expressamente previstas na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva do trabalho. Cfr. Ac. STJ de 03/03/2010. Processo nº933/07.3TTCBR.C1.S1; Ac. Rel. Coimbra de 30/04/2019. Processo nº1326/18.2T8CTB.C1.

<sup>(333)</sup> A leitura do art.º 194º do CT, não prescinde que se tenha presente o *princípio da inamovibilidade*, na justa medida em que nele se preenche uma das garantias do trabalhador, compreendendo-se facilmente que, para admitir a mudança de local do trabalho, se deva ponderar que o trabalhador, sabendo que a sua atividade está localizada, condicione muitas vezes a sua vida pessoal em função desse lugar. Assim, salvo se houver estipulação contratual em contrário, a transferência do trabalhador para outro local de trabalho, enquanto derrogação do princípio da inamovibilidade, só é permitida quando não implique prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde é prestado o serviço. O prejuízo sério a que se refere a lei deve ser apreciado segundo as circunstâncias concretas de cada caso, devendo a transferência assumir um peso significativo na vida do trabalhador, abalando, de forma grave, a estabilidade da sua vida, violando, assim, a garantia da inamovibilidade que o legislador tutela. A medida dos prejuízos causados ao trabalhador com a transferência tem que ser encontrada a partir dos factos que por ele sejam alegados e que possibilitem determinar aquilo que é essencial na sua vida e, consequentemente, apurar em que medida esta foi afetada. A noção de prejuízo sério assume particular relevo e terá, necessariamente, de entender-se, por definição contextual aberta, como sendo um juízo antecipado de probabilidade ou de adequação causal, que implica, contudo, a consideração de elementos de facto atuais. Cfr. Ac. STJ de 03/03/2010. Processo nº933/07.3TTCBR.C1.S1; No mesmo sentido, Ac. Rel. Porto de 20/09/2021. Processo nº3785/20.4T8MTS.P1; Ac. Rel. Coimbra de 30/04/2019. Processo nº1326/18.2T8CTB.C1

<sup>(334)</sup> É nula a cláusula aposta no contrato de trabalho, nos termos da qual a trabalhadora “assume, desde já e expressamente, o compromisso de se deslocar ou aceitar ser transferida, quando tal mudança se considere necessária ao exercício da atividade comercial e empresarial” da entidade empregadora, “ou ao desempenho das funções que lhe são adstritas, nos termos do artigo 193º do CT”, pois, apesar de, quer o art.º 129º, nº1, al. f), quer o art.º 194º, nº3, ambos do CT, se reportarem ao acordo das partes que legitima a transferência do local de trabalho, esse acordo não é uma cláusula em branco, e não pode significar uma renúncia antecipada, ex ante e genérica da proteção jurídica dada pelo princípio da inamovibilidade do local de trabalho. E assim, tal cláusula não desonera o empregador do cumprimento ao disposto nos artigos 193º, 194º e 196º do CT. Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 26/03/2025. Processo nº5854/23.0T8SNT.L1-4.

observar a obrigação de concretizar o interesse da empresa, que legitimaria tal medida <sup>(335)</sup> <sup>(336)</sup>.

O art.º 129º, nº1, al. g), proíbe a cedência de trabalhadores integrados no quadro de pessoal próprio da entidade empregadora para serem colocados à disposição de terceiros que sobre eles exerçam os poderes de autoridade e direção típicos do empregador, salvo nos casos previsto no Código ou em IRCT <sup>(337)</sup>. O contrato de trabalho é celebrado entre partes determinadas, estabelecendo-se o vínculo laboral entre a pessoa concreta do trabalhador, que fica obrigado pessoalmente a prestar a sua atividade e a entidade empregadora, que irá exercer os poderes de autoridade e direção. Com efeito, se por um lado o contrato se estabelece em função das qualidades do trabalhador, não deixa de ser verdade que este também só se tenha vinculado em razão da confiança depositada na concreta organização empresarial do empregador, nesse sentido, admitir a cedência arbitrária de um trabalhador, poderia frustrar as legítimas expectativas do trabalhador quanto ao conteúdo e enquadramento organizacional do vínculo laboral <sup>(338)</sup> <sup>(339)</sup>.

O art.º 129º, nº1, al. h) do CT, define que o empregador não pode obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada. A proibição em causa tem por finalidade assegurar a efetividade e intangibilidade da prestação salarial, impedindo que o crédito do trabalhador à retribuição seja indevidamente convertido em crédito a bens ou serviços fornecidos pelo empregador ou por terceiro por este indicado. O legislador pretendeu, assim, prevenir práticas abusivas resultantes da posição hierárquica do empregador, evitando que este, constranja o trabalhador a comportamentos suscetíveis de afetar negativamente os seus interesses patrimoniais <sup>(340)</sup>. Esta disposição é um corolário do princípio da irredutibilidade retributiva, que vem proibir o *truck system* <sup>(341)</sup>, ou seja, o pagamento

<sup>(335)</sup> Cfr. Ac. STJ de 07/06/2000. Processo nº00S036

<sup>(336)</sup> Incumbe ao empregador fazer a prova dos factos constitutivos do direito de alterar o local de trabalho do trabalhador (art.º 342, nº1 do CC), incumbindo por sua vez a este fazer a contraprova de que, no caso, existe um prejuízo sério, assim como provar os factos que integram este conceito, isto é, o trabalhador tem de fazer a prova dos factos impeditivos (art.º 42º, nº2 do CC). Cfr. Ac. Rel. Porto de 20/09/2021. Processo nº3785/20.4T8MTS.P1.

<sup>(337)</sup> Cfr. NASCIMENTO, Ricardo, *Da Cessação...Ob. Cit.*, pág.225 e ss.

<sup>(338)</sup> Não terá essa expectativa o trabalhador que firme um contrato com uma empresa de trabalho temporário.

<sup>(339)</sup> Poderá também ser legítima a cedência ocasional de trabalhadores, prevista no art.º 288 e ss. do CT. A cedência ocasional de trabalhador consiste na disponibilização temporária do trabalhador, pelo empregador, para prestar trabalho a outra entidade, a cujo poder de direção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo laboral inicial, só sendo a mesma lícita se se verificarem as condições cumulativas estabelecidas no art.º 289 do CT. Cfr. Ac. STJ de 06/12/2017. Processo nº1519/14.1TTLSB.L1.S1.

Inexiste cedência de trabalhadores se o trabalhador exercia a sua atividade, por conta da empresa à qual estava vinculado por contrato laboral, nas instalações de uma outra empresa que negociou com aquela um contrato de prestação de serviços por via do qual a empresa empregadora se vinculou à execução de serviços especializados, recebendo indicações da empresa cliente, mas mantendo o poder diretivo sobre o trabalhador e os demais poderes típicos do empregador relativamente aos seus trabalhadores. Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 24/02/2021. Processo nº6364/19.5T8SNT.L1-4.

<sup>(340)</sup> Cfr. Ac. STJ de 02/11/2005. Processo nº699/05.

<sup>(341)</sup> O subsídio de refeição pode ser pago através de cartão de refeição, pois este é um meio de pagamento de valores expressos em dinheiro. Explorando a entidade patronal, com fim lucrativo, uma rede de supermercados e hipermercados, não pode obrigar, ou condicionar, os seus trabalhadores a gastarem o subsídio de refeição nas suas lojas, sob pena de incorrer na proibição de “*truck system*”, prescrita no art.º 129, nº1 al. h) e i) do CT. Cfr. Ac. Rel. Évora de 15/12/2022. Processo nº571/22.0T8STB.E1.

de retribuição por meio de vales ou cartões de refeição que só possam ser utilizados em estabelecimento do empregador ou de terceiro <sup>(342)</sup>. A violação desta proibição constitui o trabalhador no direito a resolver o contrato individual de trabalho com justa causa <sup>(343)</sup>.

O art.º 129º, n.º1, al. j), institui uma proteção legal à antiguidade do trabalhador, proibindo o empregador de fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador <sup>(344)</sup>, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade <sup>(345)</sup>.

O art.º 129º, n.º1, al. k) do CT, prescreve que é proibido ao empregador obstar a que o trabalhador possa exercer outra atividade profissional ou tratá-lo de forma desfavorável em virtude desse exercício, salvo se existirem fundamentos objetivos que o justifiquem, designadamente razões de segurança e saúde ou de sigilo profissional. O n.º2 do mesmo artigo ressalva, todavia, que esta permissão não exonera o trabalhador do cumprimento do dever de lealdade estabelecido no art.º 128, n.º1, al. f) do CT, nem o dispensa do respeito pelas normas de legislação especial relativas a impedimentos e incompatibilidades <sup>(346)</sup> <sup>(347)</sup>.

<sup>(342)</sup> O pagamento do subsídio de refeição em dinheiro/prestação pecuniária tornou-se uma prestação obrigatória coberta pela imperatividade da norma do art.º 129, n.º1, al. h), do CT, na medida em que está vedado à empresa, obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada. Cfr. Ac. STJ de 14/07/2022. Processo n.º15770/20.1T8LSB.S1.

<sup>(343)</sup> Cfr. Ac. STJ de 02/11/2005. Processo n.º699/05.

<sup>(344)</sup> A celebração de um contrato com estipulação de termo resolutivo, na pendência da vigência de um primeiro contrato por tempo indeterminado com o qual é manifestamente incompatível, sendo igualmente contrário a todos os princípios laborais respeitantes às relações laborais precárias, e ao princípio da estabilidade laboral previsto no art.º 53 da CRP, e também por ser incompatível com o previsto na al. j) do art.º 129 do CT que impede a entidade patronal de fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade, entendemos que este segundo contrato a termo certo é nulo por força da imperatividade do regime do contrato a termo resolutivo prevista no art.º 139 do CT, que prevê que o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, não pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e, por maioria de razão, pelas próprias partes, e ainda art.º 294 do CC que dispõe que os negócios jurídicos celebrados contra disposição legal de carácter imperativo são nulos. Cfr. Ac. Rel. Guimarães de 30/06/2022. Processo n.º2727/21.4T8VNF.G1.

<sup>(345)</sup> Nesse sentido, Ac. Rel. Lisboa de 04/11/2009. Processo n.º502/08.0TTLSB.L1-4

<sup>(346)</sup> A cláusula de exclusividade acordada entre as partes afigura-se indispensável à proteção de interesses legítimos da empresa ré, bem como proporcional aos fins com ela visados, assentando, pois, nos termos legalmente exigidos, em *fundamentos objetivos*. Ao contrário do estabelecido relativamente ao pacto de não concorrência, o Código do Trabalho não consagra a obrigatoriedade de uma compensação económica específica, como contrapartida da cláusula ou pacto de exclusividade e, muito menos, que isso seja uma condição da sua validade. Ao desenvolver trabalho remunerado para uma entidade terceira, concorrente do seu empregador, sem previamente obter a necessária autorização deste ou, sequer, lhe comunicar tal facto, o autor infringiu aquela cláusula de exclusividade. O dever de lealdade inclui um dever de honestidade, que implica uma obrigação de abstenção por parte do trabalhador de qualquer comportamento suscetível de colocar em crise a relação de confiança que deve pautar as suas relações com o empregador, enquanto corolário da boa-fé contratual, concretizando-se ainda no dever de não concorrência e no dever de sigilo. Dada a natureza fortemente fiduciária do contrato de trabalho, em regra assume especial significado a violação do dever laboral de lealdade, em função direta do grau de responsabilidade que o trabalhador detenha na empresa. Ao desenvolver serviços para uma cadeia de televisão na preparação de uma reportagem com pontos de contacto com uma outra que tencionava levar a cabo, o autor violou ainda o dever de lealdade - enquanto pauta geral de orientação da conduta do trabalhador e dever de não concorrência - e, concomitantemente, os deveres de probidade e de realizar o seu trabalho com zelo e diligência. Cfr. Ac. STJ de 12/02/2025. Processo n.º14603/23.1T8LSB.L1.S1.

<sup>(347)</sup> O problema da validade de um pacto de exclusividade, à luz das garantias dos artigos 47.º, n.º 1 e 58.º, n.º 1, da CRP, só se coloca quando dele resulte, para o trabalhador, a obrigação de não exercer para outrem, ou por conta própria, atividades não concorrentes com a do empregador. A licitude da cláusula de exclusividade deve ser averiguada segundo critérios de adequação e proporcionalidade, em função de um sério e legítimo interesse do empregador. Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 09/10/2024. Processo n.º14603/23.1T8LSB.L1-4.

Suscita-se a questão de perceber se a alteração unilateral do horário de trabalho pelo empregador é motivo bastante para justificar a resolução do contrato de trabalho com justa causa, por iniciativa do trabalhador. Compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável (cfr. art.º 212º, nº1 do CT) <sup>(348)</sup>. A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa (cfr. art.º 217º, nº2 do CT) <sup>(349)</sup>. Todavia, nos casos em que, desde o início da relação laboral, tenha sido convencionado entre o trabalhador e a entidade empregadora um determinado horário de trabalho, incluindo a obrigação de saída a certa hora por motivos específicos, tal regime apenas poderá ser alterado mediante novo acordo entre as partes, não podendo ser unilateralmente modificado (cfr. art.º 217º, nº4 do CT).

Quando as partes convencionam um horário de trabalho, que constitui elemento essencial do contrato, em termos tais que o trabalhador não o teria celebrado não fosse a fixação desse horário específico, ou quando o IRCT aplicável proíba que o horário seja alterado sem o acordo do trabalhador, a modificação unilateral promovida pelo empregador, sobretudo quando revestir carácter de permanência e for realizada sem sequer consultar o trabalhador, pode tornar inexigível a manutenção do vínculo laboral. Se a alteração unilateral do horário de trabalho ocorrer na sequência do exercício de direitos pelo trabalhador, ou, for acompanhada de outros atos suscetíveis de violar as suas garantias legais ou convencionais, designadamente, a transferência de local de trabalho, esta convicção quanto à possibilidade de resolução do contrato de trabalho, torna-se mais robusta <sup>(350)</sup>.

A aplicação de sanção disciplinar à revelia do trabalhador, sem que lhe fosse concedido o direito a ser ouvido e a contraditar os factos que alegadamente lhe são imputados pela entidade empregadora constitui, a nosso ver, fundamento bastante para legitimar a resolução do contrato de trabalho com justa causa por iniciativa do trabalhador, independentemente de a sanção aplicada ser, ou não, conservatória do vínculo laboral.

---

<sup>(348)</sup> Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve: a) ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador; b) facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; c) facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional. Cfr. art.º 212, nº2 do CT.

<sup>(349)</sup> Excetua-se a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano. Cfr. art.º 217, nº3 do CT.

<sup>(350)</sup> Nesse sentido, Ac. Rel. Lisboa de 26/03/2025. Processo nº5854/23.0T8SNT.L1-4; Ac. Rel. Évora de 13/10/2022. Processo nº1849/21.6T8PTM.E1

Em sentido contrário, pronunciou-se o Tribunal da Relação do Porto, sustentando que a aplicação, pela entidade empregadora, de uma sanção disciplinar menor, com pouco significado, designadamente, uma repreensão escrita, ainda que sem prévia audição do trabalhador, não constitui fundamento bastante para a resolução do contrato de trabalho com justa causa, por se entender que não representa uma sanção abusiva e que o grau de lesão dos interesses do trabalhador é diminuto <sup>(351)</sup>.

Júlio Vieira Gomes diverge deste entendimento, sustentando que o Tribunal desconsiderou que, ainda que a sanção não revista carácter abusivo, a sua aplicação sem a prévia audiência do trabalhador constitui violação de direitos e garantias legais do trabalhador. Acrescenta que o relevo jurídico de tal sanção não pode ser aferido unicamente pelo seu carácter menor, uma vez que qualquer medida disciplinar aplicada nestes moldes, é suscetível de traduzir um desrespeito pela dignidade do trabalhador, justificando a imediata cessação do contrato <sup>(352)</sup>.

A respeito desta matéria, perfilhamos o entendimento sustentado por Júlio Vieira Gomes, na medida em que a admissão da aplicação de uma sanção disciplinar sem que ao trabalhador seja assegurada a possibilidade de exercício do contraditório poderá, em abstrato, configurar a violação de um princípio constitucional estruturante do Estado de Direito, à criação de um precedente gravíssimo, com repercussões potencialmente irreversíveis no domínio das relações laborais. Acresce que, ainda que uma sanção disciplinar de menor gravidade possa não produzir efeitos imediatos relevantes, não deixa de ser suscetível de qualificar o trabalhador como reincidente, circunstância que poderá vir a ser invocada como elemento agravante em eventual procedimento disciplinar subsequente <sup>(353)</sup>.

### 3.2.3. A Aplicação de Sanção Abusiva

As sanções abusivas são aquelas em que o procedimento disciplinar é instrumentalizado com a finalidade de perseguir o trabalhador, restringindo os seus direitos e garantias <sup>(354)</sup>. A qualificação de uma sanção como abusiva não se confunde com a violação do princípio da proporcionalidade, reporta-se, antes, às situações em

---

<sup>(351)</sup> Ac. Rel. Porto de 26/01/2000. Processo nº1285/99.

<sup>(352)</sup> Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito...Ob. Cit.*, págs.1052-1053.

<sup>(353)</sup> A acusação falsa em procedimento disciplinar instaurado pelo empregador é fundamento para a lícita resolução do contrato de trabalho com justa causa por iniciativa do trabalhador. Cfr. Ac. STJ de 11/10/2023. Processo nº5394/20.9T8FNC.L1.S1.

<sup>(354)</sup> O nº 1 do artº 331º do CT contém o elenco, taxativo, das situações em que se deve considerar abusiva a sanção disciplinar. A ratio legis do carácter abusivo da sanção reside na natureza persecutória da punição, ou seja, no facto de a verdadeira razão da aplicação da sanção disciplinar se situar fora da punição da conduta ilícita e culposa do trabalhador. Inexistindo ilicitude da conduta disciplinarmente punida, ou, acrescentamos nós, invalidade do procedimento disciplinar, a sanção aplicada ao trabalhador mostra-se ilegal, mas não abusiva, quando não está demonstrado que subjacente ao exercício do poder disciplinar se encontrava uma medida de retaliação da entidade empregadora face ao exercício de direitos por parte do trabalhador." Cfr. Ac. Rel. Coimbra de 29/01/2021. Processo 1937/18.6T8GRD-A.C1.

que a entidade empregadora exerce o poder disciplinar com o propósito de lesar os direitos do trabalhador <sup>(355)</sup>.

Considera-se abusiva a sanção disciplinar aplicada na sequência do exercício de direitos pelo trabalhador, em particular quando este: (i) apresente reclamação relativa às condições de trabalho; (ii) se recuse a cumprir ordens a que não devesse obediência; (iii) exerça ou se candidate ao exercício de funções em estruturas de representação coletiva de trabalhadores; (iv) invoque a qualidade de vítima ou de testemunha em processo judicial ou contraordenacional relativo a assédio; ou, de forma geral, (v) exerça ou tenha exercido os direitos e garantias que a lei lhe confere (cfr. art.º 331º, n.º1 do CT) <sup>(356)</sup>.

O ónus da prova da aplicação da sanção abusiva, recai em regra, sobre o trabalhador, ou seja, incumbe ao trabalhador a prova dos factos dos quais faz decorrer o carácter abusivo da sanção que pretende impugnar <sup>(357)</sup>. O legislador estabelece uma presunção (*iuris tantum*) de sanção abusiva <sup>(358)</sup>, sempre que o empregador venha punir o trabalhador no prazo de seis meses, após ele ter exercido ou reivindicado algum dos seus direitos, ou no prazo de um ano, caso o trabalhador tenha efetuado denúncia ou exercido direitos no âmbito da igualdade e não discriminação (cfr. art.º 331º, n.º2 do CT) <sup>(359)</sup> <sup>(360)</sup>.

---

<sup>(355)</sup> Cfr. FERREIRA, Pedro Miguel Esteves, *O Poder e Procedimento Disciplinar - A Justa Causa Subjetiva*, Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico de Castelo Branco, Idanha-Nova, 2023, págs.26-27.

<sup>(356)</sup> São sanções abusivas as sanções que a lei expressamente considera como tais, nas várias alíneas do n.º 1 do artigo 331, todas derivadas do exercício, da pretensão de exercício, ou da invocação de direitos ou garantias pelo trabalhador. Trata-se de uma sanção caracterizada pela especial ilicitude do ato sancionatório de que decorre, motivado apenas pelo exercício ou pretensão do exercício de direitos pelo trabalhador, nada tendo que ver com a ilicitude dos factos que a este são imputados, ou com a violação do princípio da proporcionalidade no exercício do poder disciplinar. Cfr. Ac. STJ de 12/02/2014. Processo nº298/12.1TTMTS-A.P1.S1.

<sup>(357)</sup> Cfr. FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições de... Ob. Cit.*, pág. 307

<sup>(358)</sup> A presunção do carácter abusivo das sanções aplicadas neste condicionalismo, prende-se com a especificidade da distribuição do ónus da prova em matéria de impugnação de sanções disciplinares. Portanto, em regra, o trabalhador, apenas terá de provar na ação impugnatória, que foi sancionado, incumbindo à entidade empregadora demonstrar a prática dos factos que imputa ao trabalhador e do circunstancialismo que considerou relevante na fixação da sanção, principalmente, a proporcionalidade da mesma. Cfr. FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições de... Ob. Cit.*, pág. 307.

<sup>(359)</sup> A título exemplificativo, uma trabalhadora solicita ao empregador a concessão de horário flexível, com fundamento no facto de ser mãe de menor com idade inferior a 12 anos. O empregador defere o pedido, mas, em seguida, altera a sua conduta em relação à trabalhadora e, decorridos três meses, instaura procedimento disciplinar que culmina na aplicação de uma sanção. Nessa circunstância, a sanção presume-se abusiva, cabendo à trabalhadora o ónus de demonstrar que foi sancionada (e que havia exercido aquele direito), enquanto o empregador terá o ónus de provar que a sanção deriva de determinada conduta do trabalhador cuja censurabilidade seja relevante para efeitos disciplinares. Cfr. FERREIRA, Pedro Miguel Esteves, *O Poder...Ob. Cit.*, pág.27.

<sup>(360)</sup> O regime das sanções abusivas materializa uma forma de tutela específica dos trabalhadores contra o abuso no exercício do poder disciplinar por parte do empregador, sobretudo quando o poder disciplinar é usado como forma de reacção contra o exercício legítimo dos seus direitos. Não se pode considerar abusiva a sanção aplicada pela entidade empregadora na sequência da prática de factos integrativos de ilícito disciplinar, pois a ilicitude da conduta do trabalhador, demonstrando haver fundamento para a sua punição, afasta a ideia de que subjacente ao exercício do poder disciplinar se encontrava uma medida de retaliação por este ter reclamado contra as condições de trabalho. Cfr. Ac. STJ de 15/04/2015. Processo nº44/13.2TTEVR.E1.S1.

A aplicação de uma sanção abusiva constitui fundamento bastante para legitimar a resolução do contrato de trabalho com justa causa subjetiva, por iniciativa do trabalhador, nos termos do art.º 394º, n.º2, al. c) e art.º 331º do CT <sup>(361)</sup>.

### 3.2.4. A Falta Culposa de Condições de Segurança e Saúde no Trabalho

Todos os trabalhadores, independentemente da idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião ou convicções políticas ou ideológicas, gozam do direito a exercer a sua atividade profissional em condições de higiene, segurança e saúde no trabalho, cfr. art.º 59º, n.º1, al. c) da CRP e art.º 281º, n.º1 do CT.

O empregador está vinculado a adotar, em matéria de segurança e saúde no trabalho, todas as medidas que decorram da lei ou IRCT, cfr. art.º 127º, n.º1 al. d). Compete-lhe, ainda, adotar condições adequadas de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, implementando as medidas necessárias em conformidade com os princípios gerais de prevenção <sup>(362)</sup>, mobilizando para o efeito os meios necessários, designadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação, da informação e da consulta dos trabalhadores, bem como através da disponibilização de serviços adequados, internos ou externos à empresa, cfr. art.º 281º, n.º2 e n.º3 do CT.

Conforme sustenta Ricardo Nascimento <sup>(363)</sup>, sempre que o trabalhador se depare com uma situação que represente perigo grave e iminente para a sua saúde ou para a sua vida, assiste-lhe o direito de recusar a prestação de trabalho até que sejam restabelecidas as condições adequadas de segurança, higiene e saúde. Tal recusa não pode ser qualificada como abandono do posto de trabalho, constituindo, antes, o exercício legítimo de um direito fundamental de proteção da sua integridade física e pessoal.

Nos termos do art.º 394º, n.º2, al. d) do CT, a falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho, pela entidade empregadora <sup>(364)</sup>, constitui

---

<sup>(361)</sup> Para que se verifique justa causa, subjetiva, de resolução do contrato pelo trabalhador, é necessário que o empregador falte culposamente aos deveres emergentes do contrato (nomeadamente aqueles que vêm exemplificativamente enunciados no art.º 394º, n.º2 do CT) e que esse comportamento seja de tal modo grave, em si mesmo e nas suas consequências, que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral. A sanção abusiva configura uma das formas que pode revestir, no âmbito laboral, a figura do abuso do direito ou do exercício inadmissível de posições jurídicas representando uma clara violação do princípio geral da boa-fé. A resolução do contrato pelo trabalhador, com fundamento na aplicação pelo empregador de uma sanção abusiva, pressupõe uma necessária ligação - causa/efeito - entre a sanção e um comportamento anterior do trabalhador, enquadrável em qualquer das alíneas do artigo 331º do CT. Não pode dar-se por verificada a justa causa de resolução do contrato com aquele fundamento, se o trabalhador se limita, na carta de resolução do contrato, a qualificar, em termos meramente conclusivos, a medida disciplinar que lhe foi aplicada como abusiva. Cfr. Ac. STJ de 26/11/2008. Processo nº1896/08.

<sup>(362)</sup> O empregador deve zelar, de forma contínua e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os princípios gerais de prevenção, previstos no art.º 15º da Lei 102/2009, de 10 de setembro. Cfr. Ac. Rel. Coimbra de 22/05/2020. Processo nº2403/19.8T8VIS.C1.

<sup>(363)</sup> NASCIMENTO, Ricardo, *Da Cessação...*Ob. Cit., págs.233-234.

<sup>(364)</sup> A falta de condições de segurança das máquinas utilizadas pelo trabalhador, a ausência de casa de banho no local de trabalho, e a falta de entrega dos recibos de vencimento com o valor da retribuição efetivamente paga, constitui comportamento culposos da empregadora que pela sua gravidade e consequências constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador. Cfr. Ac. Rel. Évora de 26/05/2022. Processo nº584/20.7T8BJA.E1.

fundamento bastante para legitimar o trabalhador a resolver o contrato com justa causa. No que respeita ao ónus da prova, sabemos que vigora a presunção de culpa *iuris tantum*, prevista no art.º 799º do CC, incumbindo ao trabalhador o ónus de alegar e demonstrar os factos que consubstanciam a violação das regras de segurança no trabalho <sup>(365)</sup>, competindo, por sua vez, ao empregador a alegação e prova de quaisquer circunstâncias suscetíveis de o exonerar das obrigações advenientes das regras de segurança <sup>(366)</sup> <sup>(367)</sup>.

Júlio Vieira Gomes suscitou a questão de saber se o trabalhador poderia proceder à resolução do contrato de trabalho quando, apesar de ter solicitado reiteradamente ao empregador a adoção de medidas destinadas a impedir que os seus colegas fumassem no espaço comum e fechado onde exerciam funções, este se tenha mantido inerte, permitindo a continuação de tais comportamentos. A nosso ver, a permissão da entidade empregadora, ou a sua omissão na adoção de medidas destinadas a impedir que os trabalhadores fumem em espaços comuns do local de trabalho, ainda que com algum arejamento, é suscetível de constituir fundamento bastante para legitimar o trabalhador que se considere lesado, na qualidade de fumador passivo, a proceder à resolução do contrato de trabalho com invocação de justa causa <sup>(368)</sup>.

Outra questão que importa analisar consiste em determinar se a ausência de contratação do seguro obrigatório de acidentes de trabalho, pela entidade empregadora, constitui fundamento bastante para legitimar o trabalhador a resolver o contrato de trabalho com invocação de justa causa. O STJ pronunciou-se sobre esta matéria, no sentido de esclarecer que, não obstante a celebração do seguro de acidentes de trabalho ser legalmente obrigatória, o incumprimento desse dever tem como consequência a assunção, pela entidade empregadora, da responsabilidade pela integral reparação do acidente, em todas as suas vertentes, nos termos previstos na Lei n.º 98/2009. Assim, entendeu o Tribunal que tal incumprimento não confere ao trabalhador o direito de resolver o contrato de trabalho com justa causa <sup>(369)</sup>. Reitera-

---

<sup>(365)</sup> Cfr. Ac. Rel. Porto de 21/10/2020. Processo nº2634/15.0T8VFR.P1.

<sup>(366)</sup> Cfr. Ac. Rel. Guimarães de 17/05/2018. Processo nº92/16.0T8BGC.G1. Para operar a causa excludente do direito à reparação do acidente em trabalho, o art.º 14 da LAT, exige a verificação cumulativa dos seguintes requisitos: (a) que se trate de uma conduta do acidentado, seja ela por ação, seja por omissão; (b) que essa conduta seja representativa de uma vontade do mesmo iluminada pela intencionalidade ou dolo na adoção dela; (c) que inexistam causas justificativas, do ponto de vista do acidentado, para a violação das condições de segurança; (d) que existam, impostas legalmente ou por estabelecimento da entidade empregadora, condições de segurança que foram postergadas pela conduta do acidentado. Em termos práticos, não é suficiente que o empregador invoque e comprove uma alegada violação das regras de segurança pelo trabalhador; deve ainda demonstrar que adotou todas as medidas necessárias para cumprir os demais deveres legais, designadamente, a disponibilização de formação e informação adequadas e proporcionadas à prevenção dos riscos profissionais. Cfr. Ac. Rel. Porto de 23/11/2020. Processo nº375/18.5T8AGD.P1.

<sup>(367)</sup> No que concerne à seguradora, pretendendo vir a responder apenas subsidiariamente pelas prestações normais decorrentes do acidente de trabalho (art.º 37, nº2, da LAT), cabe-lhe a alegação e prova não só da inobservância das regras sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho por parte da entidade empregadora, como ainda que foi essa inobservância a causa do acidente. Cfr. Ac. STJ de 21/07/2007. Processo nº075534. No mesmo sentido, Ac. Rel. Porto de 26/06/2023. Processo nº151/21.8T8OAZ.P1.

<sup>(368)</sup> Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 07/11/2012. Processo nº1725/10.8TTLSB.L1-4. No mesmo sentido, GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito...Ob. Cit.* Pág.1045.

<sup>(369)</sup> Cfr. Ac. STJ de 03/11/2016. Processo nº216/14.2TTVRL.G1.S2.

se, a nosso ver, que esta posição será somente aceitável, quando a entidade empregadora assuma a responsabilidade pelos prejuízos decorrentes do acidente.

### 3.2.5. A Lesão Culposa de Interesses Patrimoniais Sérios do Trabalhador

O art.º 394º, n.º2, al. e), consagra como fundamento para a resolução do contrato de trabalho, com justa causa, a conduta do empregador que se traduza numa lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador <sup>(370)</sup>. Entendemos que esta alínea visa abranger as situações em que o empregador, mediante a violação de deveres gerais, provoque, como consequência dessa conduta ilícita e culposa, uma lesão grave dos interesses patrimoniais do trabalhador.

O trabalhador, na qualidade de cidadão, goza do direito à segurança social <sup>(371)</sup>, compreendendo a proteção nas eventualidades de doença, velhice, invalidez, morte do cônjuge (viuvez) e orfandade, bem como nas situações de desemprego e em quaisquer outras circunstâncias de carência ou redução de meios de subsistência, ou de diminuição da capacidade para o trabalho (cfr. art.º 63º da CRP). No âmbito do regime de segurança social, a entidade empregadora assume a responsabilidade pelo pagamento das contribuições e das quotizações relativas aos trabalhadores ao seu serviço, ficando também sub-rogada no dever de entregar os 11% devidos pelo trabalhador ao Estado e a descontá-los do seu salário (cfr. art.º 42º do CRCSPSS). Neste contexto, a Jurisprudência já se pronunciou no sentido de que a não entrega, pelo empregador, das contribuições devidas pelo trabalhador à Segurança Social, não constitui justa causa para resolução do contrato de trabalho, porquanto tal incumprimento não é imputável ao trabalhador, nem obsta à concessão das prestações pela Segurança Social e, conseqüentemente, não configura uma lesão grave dos interesses patrimoniais do trabalhador <sup>(372)</sup>.

---

<sup>(370)</sup> A lei autonomiza a "falta culposa de pagamento pontual da retribuição" (al. a)) da "lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador" (al. e)). Uma das razões desta autonomização poderá consistir, segundo cremos, em sublinhar que a falta culposa de pagamento pontual da retribuição se terá, em regra, como séria ou grave por representar, no fim de contas, o incumprimento pelo empregador do seu dever principal de prestação. Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, Direito...Ob. Cit. Pág.1046.

<sup>(371)</sup> O sistema previdencial é a componente contributiva do Sistema de Segurança Social, assente no princípio de solidariedade de base profissional prestações pecuniárias substitutivas de rendimentos de trabalho perdido em consequência da verificação das eventualidades legalmente definidas (Cfr.50 LBSS e art.1 do CRCSPSS). São abrangidos obrigatoriamente pelo sistema previdencial, na qualidade de beneficiários, os trabalhadores por conta de outrem ou legalmente equiparados (cfr. art.51, n.º1 da LBSS). As entidades empregadoras no caso de exercício de atividade profissional subordinada, são obrigadas a contribuir para os regimes de segurança social (cfr. art.56 da LBSS). São abrangidos pelo regime geral, com carácter de obrigatoriedade, os trabalhadores que exercem atividade profissional remunerada ao abrigo de contrato de trabalho nos termos do disposto no Código do Trabalho (art.24, n.º1 do CRCSPSS). A admissão dos trabalhadores é obrigatoriamente comunicada pelas entidades empregadoras à instituição de segurança social competente, no sítio na Internet da segurança social, nos quinze dias anteriores ao início da produção de efeitos do contrato de trabalho, ou excepcionalmente, nas vinte e quatro horas seguintes ao início da atividade sempre que por razões devidamente fundamentadas, ligadas à celebração de contratos de trabalho de muito curta duração ou à prestação de trabalho por turnos a comunicação não possa ser efetuada no prazo geral (cfr.art.29 do CRCSPSS). Uma vez cumprido, pelas entidades empregadoras, o dever legal de comunicação, a instituição de segurança social competente procede à inscrição dos trabalhadores que não se encontrem já inscritos, considerando-se concretizada relação jurídica de vinculação com efeitos reportados à data do início do exercício da atividade profissional (cfr.art.30 do CRCSPSS).

<sup>(372)</sup> Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, Direito...Ob. Cit., pag.1052.

Em contrapartida, tem entendido a Jurisprudência que o incumprimento, ou cumprimento tardio do dever do empregador em proceder à inscrição do trabalhador no correspondente regime de segurança social, pode justificar a resolução do contrato de trabalho, com o direito à correspondente indemnização, por prejudicar os direitos do trabalhador, designadamente em matéria de reforma <sup>(373)</sup>.

Jurisprudencialmente, o STJ, entendeu que não preenche o conceito de lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador, para efeitos de justa causa de resolução, uma evolução salarial, no âmbito da polivalência funcional, de atividade acessória, que se traduziu numa perda de prestações variáveis que veio a ser compensada em termos retributivos de modo que a diferença entre o que recebeu nesse ano e no ano seguinte se traduziu, apenas, em menos 5€ por mês <sup>(374)</sup>.

O Tribunal da Relação de Coimbra, também já se pronunciou no sentido de referir que não preenche o conceito de lesão séria de interesses patrimoniais, o desconto ilícito de quantias variáveis no salário mensal do trabalhador, alegadamente por gastos em telefone, se este não provar, em face dos proventos que auferir ao serviço da empresa, que o desconto de tais quantias lhe tenha causado algum prejuízo, e muito menos sério, na sua economia doméstica <sup>(375)</sup>.

O Tribunal da Relação de Lisboa entendeu que o facto de a entidade empregadora, em consequência de uma reclamação apresentada pelo trabalhador, ter alterado o seu modus operandi e decidido deixar de lhe solicitar a prestação de trabalho suplementar, não consubstancia, por si só, uma lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador. Todavia, considerou-se que a prática adotada pela entidade empregadora reveste natureza discriminatória, quando motivada unicamente pela reclamação formulada, configurando, assim, uma violação culposa de uma garantia legal. Atenta a gravidade da conduta e a quebra de confiança que lhe está subjacente, concluiu o Tribunal pela impossibilidade de subsistência da relação laboral, reconhecendo, em consequência, a verificação de justa causa para a resolução do contrato de trabalho <sup>(376)</sup>.

### **3.2.6. Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei - Assédio Laboral**

A ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante, constitui fundamento bastante para resolução do contrato pelo

---

<sup>(373)</sup> Neste sentido, veja-se, Ac. Rel. Lisboa de 15/12/1999, Processo nº4949, analisado em GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito...Ob. Cit.* Pág.1052.

<sup>(374)</sup> Ac. STJ de 14/11/2007. Processo nº0751802-

<sup>(375)</sup> Ac. Rel. Coimbra de 21/03/2011. Processo nº205/09.9TTVIS.C1.

<sup>(376)</sup> Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 30/04/2025. Processo nº613/24.5T8VFX.L1-4

trabalhador, com justa causa e direito a indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, art. 394º, nº2, al. f) do CT.

O legislador exige que as ofensas sejam puníveis por lei, contudo, esta expressão, deve ser interpretada em sentido amplo, sem que se circunscreva à punição nos termos da lei penal. Entendemos que este conceito, abrange igualmente as situações em que as condutas são puníveis no âmbito da lei laboral, do direito civil, ou de outros regimes especiais, designadamente quando se trate de violações dos direitos de personalidade do trabalhador ou de infrações em matéria de proteção de dados pessoais <sup>(377)</sup>. Devem igualmente ser consideradas como fundamento de justa causa de resolução do contrato de trabalho as ofensas à integridade física ou moral, à liberdade, à honra ou à dignidade de familiares do trabalhador. Apesar de tais condutas, não incidirem diretamente sobre o próprio trabalhador, atingem de forma reflexa a sua esfera jurídica e a sua dignidade pessoal, tornando inexigível a manutenção do vínculo laboral <sup>(378)</sup>.

O Tribunal da Relação do Porto <sup>(379)</sup>, considerou que constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho o comportamento do sócio-gerente da entidade empregadora, que, na sequência de um episódio em que o trabalhador bateu com a porta do gabinete e com o telefone quando o pousou, ao constatar que este não funcionava, agarrou o trabalhador pela gola da camisola, desferindo-lhe bofetadas na face e murros no peito.

O Tribunal da Relação de Évora <sup>(380)</sup>, sustentou que constitui justa causa para resolução do contrato de trabalho, o comportamento de uma das gerentes da entidade empregadora que, insultou e ofendeu a trabalhadora, na sequência desta ter contestado uma ordem para assumir funções de limpeza das casas de banho, por tal função não ter qualquer afinidade com a sua categoria profissional.

No mesmo sentido, já se pronunciou o STJ, considerando que constitui justa causa para resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador o comportamento do empregador que isola o trabalhador do contacto com os colegas durante dois anos <sup>(381)</sup>, ou que o desautoriza constantemente na presença dos seus subordinados, proferindo palavras desrespeitosas <sup>(382)</sup>.

O legislador destaca como motivo de justa causa de resolução do contrato de trabalho, a prática de assédio imputável ao empregador (recorde-se que este é

---

<sup>(377)</sup> Nesse sentido, NASCIMENTO, Ricardo, *Da Cessaçãõ...Ob. Cit.*, pág.236.

<sup>(378)</sup> É lícita e com justa causa a resolução do contrato de trabalho com fundamento no comportamento da representante da empregadora que abordou a mãe do trabalhador à porta do estabelecimento comercial desta última dizendo-lhe que o filho era “ladrão” e que ia despedi-lo. Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 26/04/2018. Processo nº 1539/17.4T8PDL.L1. No mesmo sentido, NASCIMENTO, Ricardo, *Da Cessaçãõ...Ob. Cit.*, pág.237 e GOMES SILVA, Rita Daniela, *A Resolução...Ob. Cit.*, pág.37

<sup>(379)</sup> Como consequência, o trabalhador ficou arranhado no pescoço, peito, maxilar direito e ombro esquerdo. Cfr. Ac. Rel. Porto de 20/11/2017. Processo nº1802/16.1T8MTS.P1.

<sup>(380)</sup> Cfr. Ac. Rel. Évora de 13/10/2022. Processo nº1849/21.6T8PTM.E1.

<sup>(381)</sup> Cfr. Ac. STJ de 28/01/2016. Processo nº579/11.1TTCSC.L1.S1

<sup>(382)</sup> Cfr. Ac. STJ de 25/06/2015. Processo nº1256/13.4TTL5B.L1.S1

responsável em primeira linha por qualquer ato de assédio no âmbito do seu poder de direção), incluindo o assédio denunciado junto do serviço com competência inspetiva na área laboral <sup>(383)</sup>. O legislador ao referir expressamente o termo “incluindo”, não pretendeu excluir de forma expressa e taxativa a prática de assédio que não foi denunciada <sup>(384)</sup>.

### 3.3. A Resolução por Justa Causa Objetiva

As situações de justa causa de natureza objetiva podem decorrer quer do exercício legítimo dos poderes do empregador, quer de circunstâncias inerentes à esfera jurídica do trabalhador. Constitui motivo de justa causa objetiva de resolução do contrato pelo trabalhador: a) a necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato; b) a alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador; c) a falta não culposa de pagamento pontual da retribuição; d) a transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa, nos termos art.º 285º, nº1 e nº2, com o fundamento previsto no art.º 286º-A, nº1 (cfr. art.º 394º, nº3 do CT).

Segundo Pedro Furtado Martins <sup>(385)</sup>, as situações elencadas no art.º 394º, nº3 do CT, constituem concretizações da noção geral de justa causa de resolução, entendida como a verificação de uma situação de inexigibilidade de prossecução da relação contratual. Acrescenta que para efeitos de valoração da justa causa, devem observar-se, as coordenadas geralmente afirmadas quanto à justa causa subjetiva, com exceção do elemento subjetivo, ou seja, não se exige a aferição da culpa do empregador, uma vez que estas situações não envolvem um juízo de desvalor quanto à conduta dos sujeitos da relação laboral.

No que respeita à natureza do elenco constante neste preceito, a Doutrina tem suscitado diversas dúvidas quanto ao seu carácter enunciativo ou taxativo, sem que exista consenso absoluto. Com efeito, uma parte da Doutrina sustenta que este elenco constitui um mero prolongamento das situações previstas no nº2, enquanto outros defendem tratar-se de um leque fechado de possibilidades, até porque neste caso, o legislador optou por não utilizar o advérbio “nomeadamente” que constituiria um indicador de carácter exemplificativo.

<sup>(383)</sup> A justa causa subjetiva justificativa de resolução por parte do trabalhador assente em assédio moral do empregador, estando para além de situações de mero mau relacionamento, implica a verificação de comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, passíveis de exercer pressão moral sobre este e tendo em regra associado um objetivo final ilícito ou pelo menos eticamente reprovável, bem como, ainda, enquanto característica essencial do conceito de justa causa, a demonstração de que esse comportamento da entidade patronal, que lhe possa ser imputável a título de culpa, pela sua gravidade e consequências, torne inexigível a manutenção do vínculo laboral. Cfr. Ac. Rel. Porto de 20/11/2017. Processo nº1671/16.1T8MTS.P1.

<sup>(384)</sup> Nesse sentido, Ac. Rel. Lisboa de 30/06/2025. Processo nº12726/23.6T8SNT.L1-4.

<sup>(385)</sup> Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág. 589

No sentido do carácter exemplificativo do elenco, surge Maria do Rosário Palma Ramalho <sup>(386)</sup>, sustentado que o alcance primordial da divisão dos dois elencos, não reside em coartar a liberdade de pôr termo imediato ao contrato de trabalho pelo trabalhador, quando tal se justifique (o que pode, obviamente, suceder em situações aqui não previstas) <sup>(387)</sup>, mas sim nos efeitos indemnizatórios que decorrem da qualificação do comportamento do empregador como uma situação de justa causa subjetiva ou objetiva <sup>(388)</sup> <sup>(389)</sup>.

No sentido do carácter taxativo, Pedro Furtado Martins <sup>(390)</sup>, sustenta que deve prevalecer o elemento literal da lei, sublinhando que o legislador optou por utilizar o advérbio “nomeadamente” no nº2, mas não procedeu da mesma forma no nº3, o que revela uma intenção de conferir um alcance taxativo a este elenco <sup>(391)</sup>. Acrescenta que esta solução é a que melhor se harmoniza com o regime geral dos contratos, na medida em que, tratando-se de situações não fundadas em incumprimento da contraparte, deve vigorar o princípio geral, segundo o qual a extinção sem mútuo consentimento dos contraentes só é permitida nos casos expressamente previstos na lei (art.º 406º, nº2 do CC).

Confrontados todos os argumentos expostos e reconhecendo que que todos eles apresentam ideias consistentes que explicam a ausência de consenso na Doutrina, impõem-se a necessidade de tentar assumir uma posição sobre a matéria.

No que concerne às situações suscitadas pela Doutrina como possíveis fundamentos para a cessação imediata do contrato de trabalho, sem integrarem o

<sup>(386)</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, págs.1003-1004

<sup>(387)</sup> José Almeida suscita a existência de determinadas situações que não se encontram contempladas neste elenco, mas que, ainda assim, poderiam ser suscetíveis de constituir fundamento para a cessação imediata do contrato de trabalho, designadamente: (i) será que um pai que, devido a qualquer circunstância repentina e inesperada, tem de tomar conta constante de um filho menor não terá o direito de resolver o contrato com justa causa objetiva, ou terá de respeitar e prazo de aviso prévio? (ii) E se um trabalhador pacifista se deparar com a alteração súbita do tipo de produção, quando a metalúrgica onde labora passa a comercializar armamento? Cfr. 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 Editora, Coimbra, 2004, págs.566-567

<sup>(388)</sup> Júlio Viera Gomes, acrescenta que se o nº3 pudesse ser considerado, também ele exemplificativo, haveria uma válvula de escape para outras situações em que talvez não seja, em rigor, exigível um aviso prévio, apesar de não haver qualquer culpa do empregador. Podem existir situações, mormente na esfera do próprio trabalhador, marcadamente excecionais, que justifiquem uma resolução imediata do contrato: pensa-se num parente próximo do trabalhador que passa a padecer de doença crónica ou entra em estado terminal, preferindo o trabalhador a solução da resolução do contrato para melhor o acompanhar ou na mudança imediata de residência do cônjuge do trabalhador sendo que este último decide acompanhá-lo para não quebrar a unidade familiar (nestas situações em que há um conflito entre deveres contratuais e deveres familiares não se poderá, talvez, estritamente, falar em obrigações legais incompatíveis com continuação ao serviço). Importa recordar que como nestas situações de justa causa “objetiva” (ou, melhor, sem culpa do empregador) não há lugar ao pagamento de qualquer compensação ao trabalhador, tudo o que está em jogo é se é sempre necessário um aviso prévio para a cessação por iniciativa do trabalhador fora dos casos previstos no nº3. Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito...Ob. Cit.*, pág.1053

<sup>(389)</sup> Rita Gomes Silva, relembra que a qualificação de justa causa como subjetiva ou objetiva, passará sempre, se o empregador o entender, pelo crivo jurisdicional, defendendo assim a ideia de elenco com natureza exemplificativo. Cfr. GOMES SILVA, Rita Daniela, *A Resolução... Ob. Cit.*, págs.39-41

<sup>(390)</sup> Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, págs.589-590

<sup>(391)</sup> No mesmo sentido, Pedro Romano Martinez, acrescenta que, à semelhança do que sucede com a responsabilidade civil objetiva (art.º 483, nº2 e art.º 798 do CC) deve prevalecer a lógica de princípio *numerus clausus*, sendo esta a regra também aplicável ao despedimento por causas objetivas. Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito...Ob. Cit.*, pág.1039. Ainda no sentido do carácter aparentemente taxativo, NASCIMENTO, Ricardo, *Da Cessação...Ob. Cit.*, pág.242 e AMADO, João Leal, *Contrato...Ob. Cit.*, pág.391

elenco legal, aquela que nos parece mais pertinente é a doença de um filho ou de familiar próximo que careça de apoio. Contudo, subsistem dúvidas quanto à impossibilidade de cumprir o prazo de aviso prévio, uma vez que é nesse período que se efetuam os acertos de férias, podendo ainda conciliar-se tal circunstância com o regime de assistência à família (sem descurar o princípio da boa-fé que deve vincular as partes na relação contratual, ou seja, na eventualidade de após gozadas as férias e utilizados os dias previstos para assistência à família, ainda persistirem dias em falta, é plausível supor que o empregador não colocaria entraves à ausência imediata do trabalhador). No que se refere à necessidade de mudança imediata de residência para acompanhar o cônjuge, não nos parece que, em regra, tal circunstância possa sobrepor-se aos interesses da entidade empregadora <sup>(392)</sup>, configurando, com efeitos imediatos, uma situação de inexigibilidade de prossecução do contrato de trabalho, ou seja, não se vislumbra que não possa ser cumprido o prazo de aviso prévio (salvo em situações excepcionais que o possam justificar). Por fim, no que respeita ao argumento de Rita Gomes, cumpre relembrar que a resolução do contrato de trabalho possui carácter extrajudicial, sendo certo que, na prática, a maioria dos casos acaba por ser discutida judicialmente, mas não se pode considerar tal situação como regra.

Posto isto, considerando que a nossa abordagem privilegia soluções conciliadoras, tendemos a perfilhar a tese do carácter taxativo do elenco, por entendermos que esta é a solução que melhor se adequa, alinhando-nos com os argumentos de Pedro Furtado Martins e Pedro Romano Martinez.

### **3.3.1. Necessidade de Cumprimento de Obrigação Legal Incompatível com a Continuação do Contrato**

O art.º 394º, nº3, al. a) do CT, prevê como fundamento de justa causa a necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato, ou seja, trata-se de uma situação que resulta e respeita à esfera jurídica do trabalhador. Por se tratar do cumprimento de um dever legal, a situação não é imputável ao trabalhador a título de culpa, o que justifica a qualificação desta situação como justa causa objetiva <sup>(393)</sup>.

Historicamente, a necessidade de cumprimento de uma obrigação legal suscetível de fundamentar a resolução do contrato de trabalho com justa causa objetiva estava intimamente associada ao dever de cumprimento do serviço militar obrigatório ou a prestação de serviço cívico substitutivo (cfr. art.º 276º da CRP), circunstâncias que hoje já não se relevam, dado o fim do carácter obrigatório do serviço militar. Contudo,

---

<sup>(392)</sup> Na resolução com justa causa objetiva, são sempre pressupostos, ou o alheamento do empregador, ou a legitimidade dos atos por ele praticados e que estejam na origem da decisão do trabalhador. A justa causa representa aqui o reconhecimento da prevalência a certos interesses e conveniências imperiosas do trabalhador, sobre a necessidade de preservar a integridade da organização de trabalho. Tendo a resolução efeito imediato, o posto de trabalho pode ficar subitamente desguarnecido. Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito...Ob. Cit.*, págs.551-552.

<sup>(393)</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, pág.1004.

poderá voltar a ter relevância caso o País se encontre em situação de iminente conflito.

Segundo Pedro Furtado Martins, integram-se neste conceito, hipóteses que também podem dar origem à suspensão do contrato (art.º 296º do CT), ou a uma situação de falta justificada (art.º 249º, n.º2, al. d) do CT), consoante o impedimento se prolongue por período superior ou inferior a um mês, respetivamente <sup>(394)</sup> <sup>(395)</sup>.

Hodierno, coloca-se em causa a aplicabilidade prática desta alínea, uma vez que a Doutrina tradicionalmente a associa à necessidade de cumprimento do serviço militar obrigatório, obrigação essa que deixou de se verificar na realidade atual <sup>(396)</sup>.

A título meramente exemplificativo, admite-se a possibilidade de resolução do contrato de trabalho com fundamento nesta alínea quando o trabalhador se veja confrontado com a necessidade de se abster de acumular funções legalmente incompatíveis entre si, e tal incompatibilidade tenha suporte legal expresso, ou seja, estaríamos perante situações em que, por motivos de ética, sigilo profissional, não concorrência ou conflito de interesses, se torne legalmente impossível a manutenção do vínculo laboral, poderá nesse caso justificar-se a resolução do contrato. Tratar-se-ia, assim, de uma hipótese em que a circunstância impeditiva decorre de um interesse público ou de um interesse de relevo superior ao da iniciativa económica privada, legitimando a resolução do contrato com justa causa objetiva.

Caso o fundamento da resolução do contrato de trabalho se baseie na necessidade de cumprimento de uma obrigação legal, o trabalhador deve comunicar tal circunstância ao empregador logo que tal lhe seja possível, não se encontrando, contudo, fixado um prazo legal específico para o efeito, contudo, relembramos a importância do princípio da boa-fé. Nestas situações, o trabalhador encontra-se dispensado do cumprimento do aviso prévio, não lhe assistindo, porém, qualquer direito a indemnização ou compensação.

### **3.3.2. Alteração Substancial e Duradoura das Condições de Trabalho no Exercício Lícito de Poderes do Empregador**

O art.º 394º, n.º3, al. a) do CT, prevê como fundamento de justa causa a alteração substancial e duradoura das condições de trabalho pelo empregador, mesmo quando realizada no âmbito do exercício legítimo dos seus poderes. Esta situação de justa causa visa conciliar o exercício dos poderes laborais de direção e disciplina com o

---

<sup>(394)</sup> Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.590. No mesmo sentido, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, pág.1004

<sup>(395)</sup> A necessidade de cumprimento de obrigações legais é atendida como justificação válida de faltas ao trabalho. 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. Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito...Ob. Cit.*, págs.577.

<sup>(396)</sup> Em Portugal, não existe serviço militar obrigatório desde 2004. A prestação do serviço militar nas Forças Armadas é feita, atualmente, de forma voluntária, principalmente através de regimes de voluntariado e de contrato.

acordo contratual e com os interesses do trabalhador, sendo especialmente adequada para aqueles casos em que o exercício dos poderes laborais resulta numa alteração relevante do contrato, tal como vinha sendo executado <sup>(397)</sup>.

Como possibilidade de alterações de condições de trabalho suscetíveis de integrarem esta disposição, surgem entre outras, a modificação unilateral do horário de trabalho, ou, a alteração do local de trabalho. Em ambas as situações, é lícito ao empregador modificar, unilateralmente, as condições de trabalho (isto é, os parâmetros temporais e geográficos de execução da prestação laboral), desde que, naturalmente, o faça dentro dos condicionalismos da lei (cfr., art.º 217º e art.º 194º, respetivamente) <sup>(398)</sup> <sup>(399)</sup>.

Confrontado com alterações supervenientes ao acordo contratual inicial, resultantes do exercício legítimo de poderes pelo empregador, o trabalhador pode reagir a tais determinações mediante a resolução do contrato de trabalho, desde que estejam reunidos os pressupostos que permitam considerar que a alteração constitui motivo suficiente para invocar justa causa <sup>(400)</sup>. Com efeito, a lei estabelece que a alteração das condições de trabalho deve ser substancial e duradoura para que possa constituir fundamento de justa causa.

No que respeita ao carácter duradouro, não se suscita grande dúvida, não cabem nesta alínea as alterações temporárias que em regra visam colmatar uma situação excecional e imprevisível no seio da organização da entidade empregadora.

O carácter substancial, por sua vez, é um conceito que gera maior divergência na Doutrina. Algumas correntes defendem que a modificação das condições de trabalho deve ser avaliada tendo em conta os prejuízos gerados na esfera jurídica do trabalhador <sup>(401)</sup>. Júlio Vieira Gomes <sup>(402)</sup>, sustenta que o carácter substancial da alteração das condições de trabalho deve ter em conta as repercussões da alteração na vida social, familiar e profissional do trabalhador. Refere ainda o mesmo Autor que as modificações substanciais suscetíveis de representarem justa causa de resolução

---

<sup>(397)</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, pág.1005

<sup>(398)</sup> Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.590

<sup>(399)</sup> Maria do Rosário Palma Ramalho, sustenta que dentro da lógica peculiar do contrato de trabalho e em prossecução do princípio da prevalência dos interesses de gestão, é relativamente comum que o acordo das partes seja objeto de modificações impostas pelo empregador, mudanças estas que, desde que respeitem as normas legais aplicáveis e, designadamente, as garantias do trabalhador, se impõem à vontade do trabalhador, fazendo surgir o dever de obediência. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, págs.1004-1005

<sup>(400)</sup> Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, pág.1005

<sup>(401)</sup> Pedro Furtado Martins, dá o exemplo de um horário fixado ao trabalhador da 09h às 18h, com intervalo de descanso entre as 13h e as 14h, com descanso semanal ao sábado e ao domingo, que foi alterado pelo empregador nos termos do artigo 217 do CT, passando a fixar-se entre as 08:30h e as 17:30h. Sustenta que esta alteração dificilmente seria uma alteração substancial suscetível de constituir justa causa de resolução. Em sentido contrário, uma alteração dos dias de descanso, já poderiam ser motivo bastante para constituir o trabalhador no direito a resolver o contrato. Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.590

<sup>(402)</sup> O Autor destaca que na jurisprudência espanhola já se decidiu, face a uma formulação semelhante que uma modificação é substancial quando é de natureza a transformar os aspetos fundamentais da relação laboral, afetando condições que o legislador considerou essenciais nessa mesma relação. Assim, a doutrina espanhola considerou substanciais todas aquelas 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 boa parte do seu tempo de descanso. Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito...Ob. Cit.*, pág.1054

pelo trabalhador, devem-lhe ter sido impostas, sem o seu acordo, no exercício legítimo de poderes do empregador <sup>(403)</sup>.

Em suma, via de regra, não assumem relevância as modificações temporárias das condições de trabalho, como aquelas que resultam do exercício do *jus variandi* ou das transferências de carácter transitório, seja por não revestirem natureza duradoura, seja por não se enquadrarem no conceito de modificação substancial <sup>(404)</sup>.

Importa, por fim, referir que a resolução do contrato com justa causa objetiva, quando fundada na alteração do local de trabalho, confere ao trabalhador o direito a receber a respetiva compensação (cfr. art.º 194º, n.º1, al. a), com remissão para o art.º 366º do CT). Esta questão será, contudo, analisada em momento posterior, aquando da abordagem aos efeitos da resolução do contrato de trabalho.

### 3.3.3. Falta Não Culposa do Pagamento de Retribuição

O art.º 394º, n.º3, al. a) do CT, prevê como fundamento de justa causa, a falta de pagamento não culposa da retribuição. Importa sublinhar que esta matéria já foi objeto de análise aquando da exposição relativa à falta culposa de pagamento da retribuição, para efeitos de delimitação entre ambas as figuras <sup>(405)</sup>. Esta situação de justa causa decorre de uma conduta do empregador, mas corresponde a uma justa causa objetiva, porque não pressupõe a culpa do empregador na falta de pagamento de retribuição <sup>(406)</sup>.

Assim, relembremos que, não operando a presunção de culpa prevista no art.º 394º, n.º5 do CT, aplicável quando a falta de pagamento ultrapassa o período de 60 dias, ou nos casos em que o empregador logre ilidir a sua culpa, se o incumprimento ocorrer por um período inferior a 60 dias (art.º 394º, n.º2, al. a)), mas se demonstre que a falta de pagamento é suficiente para fundamentar a inexigibilidade da subsistência do vínculo contratual, pode o trabalhador resolver o contrato com justa causa objetiva <sup>(407)</sup>. Ademais, importa reiterar algo que já havíamos defendido: o pagamento da retribuição corresponde à obrigação principal do empregador e, por inerência, a um dos direitos essenciais do trabalhador. Nesse sentido, é plenamente aceitável que este possa colocar termo ao contrato com efeitos imediatos, por razões de autonomia e liberdade pessoal, na procura de um novo emprego que lhe permita retomar a sua vida e salvaguardar as suas necessidades essenciais.

<sup>(403)</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito...Ob. Cit.*, pág.1054

<sup>(404)</sup> Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.591. No mesmo sentido, GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito...Ob. Cit.*, pág.1054

<sup>(405)</sup> Consultar o ponto 3.2.1 da presente dissertação

<sup>(406)</sup> Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, pág.1005

<sup>(407)</sup> A falta de pagamento pontual da retribuição, quando não seja imputável ao empregador, permite que o trabalhador resolva o contrato. O princípio geral de boa-fé impõe que, nesta hipótese, o montante em dívida seja de algum modo relevante, pois 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. Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito...Ob. Cit.*, pág.1014

A justa causa fundada na falta não culposa do pagamento de retribuição pelo empregador tem assim como principal efeito desonerar com efeitos imediatos o trabalhador do cumprimento de aviso prévio, legitimando-o a fazer cessar o contrato com efeitos imediatos, sem que tenha direito a qualquer indemnização ou compensação. Não se confunde com o direito aos créditos em dívida, esses subsistem e devem ser reclamados pelo trabalhador por meio de ação adequada <sup>(408)</sup>.

### 3.3.4. Cessão da Posição Contratual pelo Empregador

A Lei nº14/2018, de 19 de março, aditou ao nº3 do art.º 394º, nº3, a al. d), que passou a consagrar uma justa causa de resolução objetiva do contrato pelo trabalhador, sempre que na pendência da transmissão da posição de empregador, se verifique algum dos motivos que legitimem o exercício do direito de oposição, em conformidade com o art.º 286º-A, nº1 <sup>(409)</sup>. No art.º 286º-A do CT, prevêem-se dois fundamentos distintos para o exercício do direito de oposição à transmissão pelo trabalhador: o primeiro, fundado no prejuízo sério para o trabalhador, nomeadamente, por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente ou por qualquer outra razão de gravidade equivalente; o segundo, fundado na falta de confiança do trabalhador quanto à política de organização do trabalho do adquirente <sup>(410)</sup>.

A resolução do contrato de trabalho fundada na cessão da posição contratual do empregador, pode produzir efeitos distintos quanto ao direito a receber uma compensação, consoante o fundamento invocado pelo trabalhador. Esta matéria será aprofundada aquando da exposição relativa aos efeitos da resolução, em especial no ponto respeitante à compensação devida ao trabalhador (ponto 3.5.2).

Maria Rosário da Palma Ramalho, defende que o trabalhador, apenas tem justa causa para a resolução do seu contrato, se a transmissão da empresa for total, devendo invocar este fundamento para a resolução perante o transmissário, conforme decorre e se depreende da letra do art.º 394º, nº3 al. d). Acrescenta que, contudo, uma vez que esta situação de justa causa se funda estritamente nos fundamentos do direito de oposição do trabalhador, tal como estão enunciados no art.º 286º-A, nada obsta à resolução do contrato pelo trabalhador no contexto da

---

<sup>(408)</sup> O crédito de empregador ou de trabalhador emergente de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação prescreve decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho. Cfr. art.337, nº1 do CT.

<sup>(409)</sup> FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições...Ob. Cit.*, pág.339

<sup>(410)</sup> Acrescenta ainda o Ac. Rel. Lisboa de 25/09/2024. Processo nº1424/21.5T8SNT.L1-4, “Tendo em conta que o direito de oposição do trabalhador, em conformidade com os termos do procedimento legalmente previsto, deve ser exercido antes da verificação da transmissão, ao mesmo não é exigível que alegue um prejuízo sério efetivo, mas apenas indícios dum prejuízo sério previsível. E, no que respeita à desconfiança na política de organização do trabalho do adquirente, tanto pode resultar de efetivo conhecimento como de desconhecimento desculpável, designadamente por falta de informação suficiente durante o procedimento, mormente quando a transmissária não tem qualquer intervenção colaborante e dialogante, ou, inclusive, faz saber que não aceita a transmissão.”

transmissão da sua empresa, estabelecimento ou unidade económica, no caso de não querer transitar para o novo empregador, mas com fundamento no art.º 394º, n.º3, al. b), uma vez que a alteração do empregador é, sem dúvida, uma modificação relevante do seu contrato de trabalho, que, no caso, decorre de um ato lícito do empregador. Neste caso, se o trabalhador quiser exercer o direito de resolução, terá de o fazer perante o primeiro (*rectius*, único) empregador <sup>(411)</sup>.

### 3.4. O Procedimento de Resolução

Verificando-se uma circunstância apta a frustrar de forma substancial a legítima expectativa do trabalhador, na qualidade de parte contratante e essa conjuntura seja passível de constituir fundamento de justa causa, independentemente da sua natureza objetiva ou subjetiva, o trabalhador convencido do sentimento de inexigibilidade da manutenção do vínculo laboral, deverá encetar os procedimentos previstos no art.º 395º do CT <sup>(412)</sup>.

O procedimento para resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador inicia-se com a comunicação dirigida ao empregador, na qual deve ser expressa a intenção de resolver o contrato <sup>(413)</sup>, com indicação dos factos que consubstanciam justa causa e fundamentam a rutura, nos trinta dias posteriores ao conhecimento dos mesmos, sob pena de caducidade <sup>(414)</sup> <sup>(415)</sup> <sup>(416)</sup>.

#### 3.4.1. A Forma da Declaração

O legislador determina que a declaração resolutiva seja formalizada por escrito, configurando tal exigência mais uma garantia de natureza probatória <sup>(417)</sup>, em razão do seu carácter receptício, do que propriamente um requisito condicionante da sua

<sup>(411)</sup> Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, págs.1005-1006

<sup>(412)</sup> O trabalhador deve comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos (cfr. art.º 395, n.º1 do CT).

<sup>(413)</sup> Se o trabalhador, na comunicação que faz à empregadora para pôr fim ao contrato de trabalho, não utiliza a expressão “resolução” nem qualquer outra semelhante, e não diz, pelo menos de forma minimamente clara, que está a pôr fim ao contrato/que só trabalha até ao final do respetivo mês porque os réus/entidade empregadora tiveram algum tipo de atuação violadora dos seus direitos laborais, o que se deve concluir, de acordo com o disposto no art.º 236.º/1 do CC, é que o trabalhador denunciou o contrato. Cfr. Ac. Rel. Guimarães de 15/12/2022. Processo n.º46/22.8T8BCL.G1.

<sup>(414)</sup> FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições...Ob. Cit.*, pág.337

<sup>(415)</sup> A declaração resolutória deve ser emitida de forma livre, adequadamente formada e vinculada. Trata-se de uma declaração receptícia, cuja eficácia depende do seu efetivo conhecimento pelo destinatário (empregador), ou caso não seja oportunamente recebida por culpa deste, tal como resulta do art.º 224, n.º1 e n.º2 do CC. Cfr. GOMES SILVA, Rita Daniela, *A Resolução...Ob. Cit.*, pág.55; NASCIMENTO, Ricardo, *Da Cessação...Ob. Cit.*, pág.162; RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, pág.939

<sup>(416)</sup> A resolução do contrato de trabalho está condicionada ao cumprimento de três pressupostos de natureza procedimental: a forma escrita, a indicação sucinta dos fatos e a observância do prazo legal para exercício do direito. Cfr. BAPTISTA, Albino Mendes, *Notas...Ob. Cit.*, pág.28.

<sup>(417)</sup> As provas têm por função a demonstração da realidade dos factos (cfr. art.º 341 do CC). A prova documental é a que resulta de documento; diz-se documento qualquer objeto elaborado pelo homem com o fim de reproduzir ou representar uma pessoa, coisa ou facto (cfr. art.º 362 do CC).

eficácia extintiva <sup>(418)</sup>. Quanto a nós, entendemos que a forma mais adequada de assegurar a efetiva receção da declaração pelo empregador, consiste em adotar um meio que permita comprovar a data da entrega, a recusa, ou o eventual motivo que possa ter obstado à sua receção, ou seja, em outras palavras, o envio deve ser realizado via CTT, através de correio registado com aviso de receção. Não obstante, entenderemos que esta é a alternativa mais cautelosa, a Doutrina tem suscitado a possibilidade de a comunicação escrita revestir a forma de documento eletrónico, bem como fomentado uma discussão em torno da admissibilidade de declaração verbal.

Diogo Vaz Marecos, admite a possibilidade de se proceder ao envio da declaração resolutiva via correio eletrónico, remetida para o endereço de email da entidade empregadora <sup>(419)</sup>. Rita Gomes Silva admite tal hipótese, porém alerta para a dificuldade em comprovar o efetivo recebimento da declaração pelo empregador, sustentando que o envio do documento por meio de endereço eletrónico, não permite aferir a data do seu conhecimento, ou sequer se ocorreu efetivamente, obstando à produção dos respetivos efeitos jurídicos <sup>(420)</sup>. Hodierno, é possível o envio de comunicação eletrónica com solicitação de confirmação de entrega e leitura, no entanto, essa ferramenta nada se assemelha ao serviço postal, cuja frustração na entrega é registada, com indicação do eventual motivo. No caso do endereço eletrónico, o empregador pode simplesmente eliminar ou ignorar a solicitação do recibo de leitura, contudo, nesse caso, devem considerar-se outras circunstâncias para aferição de culpa pela não receção, nomeadamente, se a comunicação por essa via, integra a rotina empresarial para contato com os trabalhadores.

Em suma, no que concerne ao envio da declaração de resolução via endereço eletrónico, não nos parece que a controvérsia se centre na admissibilidade da forma <sup>(421)</sup>, mas sim na capacidade probatória quanto ao conhecimento efetivo do seu conteúdo pelo destinatário <sup>(422)</sup>. Perfilhamos a tese de Diogo Vaz Marecos, porém

<sup>(418)</sup> É receptícia a declaração de resolução do contrato de trabalho com invocação de justa causa subjetiva. É por referência à data da receção da comunicação pelo empregador que se deve aferir sobre se o trabalhador beneficia ou não de presunção de culpa *iure et de iure* por falta do pagamento pontual da retribuição, por terem decorrido ou não mais de sessenta dias sobre a constituição do empregador em mora quanto à obrigação do pagamento da retribuição. Cfr. Ac. Rel. Coimbra de 28/01/2022. Processo nº1627/20.0T8CVL.C1.

<sup>(419)</sup> MARECOS, Diogo Vaz, Código do Trabalho Comentado, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2020, pág.1009

<sup>(420)</sup> Cfr. GOMES SILVA, Rita Daniela, *A Resolução...*Ob. Cit., pág.55

<sup>(421)</sup> O documento eletrónico satisfaz o requisito legal de forma escrita quando o seu conteúdo seja suscetível de representação como declaração escrita, art.º 3, nº1 do DL nº290-D/99 de 2 de agosto. O documento eletrónico comunicado por um meio de telecomunicações considera-se enviado e recebido pelo destinatário se for transmitido para o endereço eletrónico definido por acordo das partes e neste for recebido. A comunicação do documento eletrónico, assinado de acordo com os requisitos do presente diploma, por meio de telecomunicações que assegure a efetiva receção equivale à remessa por via postal registada e, se a receção for comprovada por mensagem de confirmação dirigida ao remetente pelo destinatário com assinatura digital e recebida pelo remetente, equivale à remessa por via postal registada com aviso de receção. Cfr. art.º 6 do DL nº290-D/99

<sup>(422)</sup> As mensagens sms e os e-mails, enquanto documentos eletrónicos, integram-se no conceito de prova documental. Cfr. Ac. Rel. Coimbra de 14/11/2017. Processo nº 2840/12.9TBFIG.C2; Ac. Rel. Porto de 07/12/2018. Processo nº 2905/18.3T8OAZ-A.P1; Ac. STJ de 22/06/2023. Processo nº 114256/20.2YIPRT.P1.S1; Ac. Rel. Guimarães de 27/10/2022. Processo nº 788/21.5T8VVD-C.G1.

ressaltamos a necessidade de cautela, uma vez que a ausência de produção de efeitos da declaração extintiva pode comprometer a licitude da resolução.

No que tange à admissibilidade da declaração verbal de resolução, tal como referimos, a forma que se exige na lei é a escrita, contudo, a inobservância desse requisito formal não acarreta a invalidade da declaração extintiva, apenas, configura uma irregularidade cuja consequência poderá ser a ilicitude da resolução. Segundo Júlio Gomes e Pedro Furtado Martins, a exigência de forma escrita só vale para a fundamentação da resolução, não para a declaração extintiva emitida pelo trabalhador, uma vez que a declaração verbal será suficiente para fazer cessar o vínculo contratual <sup>(423)</sup>.

### 3.4.2. A Indicação dos Factos

O legislador estabelece que a comunicação deve conter a indicação sucinta dos factos que fundamentam a justa causa (cfr. art.º 395º, nº1), sendo relevante compreender o alcance deste conceito, qual o nível de fundamentação que se exige para que a resolução possa ser considerada como lícita em eventual apreciação jurisdicional <sup>(424)</sup>. Assim, considerando que, na apreciação judicial da licitude da resolução, apenas são atendíveis os fatos efetivamente invocados para a fundamentar <sup>(425)</sup>, e tendo ainda em conta que a comunicação dirigida ao empregador deve expor, de forma clara e precisa, o fundamento concreto da resolução contratual, permitindo-lhe compreender as razões que, na ótica do trabalhador, conduziram à rutura contratual e, querendo, impugná-las em tribunal, bem como assegurar a possibilidade de sindicância judicial do específico fundamento invocado <sup>(426)</sup>.

A indicação sucinta dos factos que justificam a justa causa invocada pelo trabalhador, ainda que não tenha o grau de exigência em termos de descrição factual associado normalmente à nota de culpa, tem, no mínimo, de ter uma descrição sumária dos factos, que permita revelar a impossibilidade da manutenção da relação contratual <sup>(427)</sup> <sup>(428)</sup>. Joana Vasconcelos acrescenta ainda que não basta a mera

<sup>(423)</sup> Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Da Rescisão...Ob. Cit.*, pág.134 e MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, págs.574-575.

<sup>(424)</sup> Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.581.

<sup>(425)</sup> João Leal Amado, sustenta que no caso de impugnação judicial só serão atendíveis para justificar a resolução os factos constantes da comunicação escrita prevista no art.º 395, nº1. Cfr. AMADO, João Leal, *Contrato...Ob. Cit.*, pág. 454

<sup>(426)</sup> Cfr. Ac. Rel. Porto de 18/09/2023. Processo nº4704/21.6T8MAI-B.P1; e; Ac. Rel. Évora de 09/05/2024. Processo nº6604/22.3T8STB.E1.

<sup>(427)</sup> A indicação sucinta dos factos tem alguma correspondência com a nota de culpa prevista no art.º 353 do CT, ressalvando que, enquanto a nota de culpa deve conter uma “descrição circunstanciada dos factos” imputados ao trabalhador, a comunicação da resolução basta ter uma descrição sumária, verificando-se uma exigência formal menor. Cfr. BAPTISTA, Albino Mendes, *Notas...Ob. Cit.*, pág.28

<sup>(428)</sup> Na nota de culpa, a descrição factual insere-se num procedimento de despedimento, sendo essencial para o trabalhador, já que as suas possibilidades de defesa dependem do conhecimento dos factos de que é acusado. Na declaração de resolução, trata-se de anunciar à contraparte o fundamento de uma cessação imediata, em termos tais que permitam, se necessário, a apreciação judicial da justa causa alegada. Mas é indispensável indicar factos concretos que, no entender do trabalhador, consubstanciam o comportamento ilícito do empregador, em reação ao qual é declarada a resolução. Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.582.

reprodução ou remissão para qualquer uma das alíneas do art.º 394º, n.º2 do CT (429) (430).

A indicação dos factos concretos e da temporalidade dos mesmos, na carta de resolução do contrato de trabalho, mostra-se indispensável para, além do mais, se aferir se o direito foi exercido no prazo legal, condição formal de que, também, depende a licitude da resolução (431). Em sentido contrário, a falta de indicação, ou a indicação insuficiente de factos que justifiquem a resolução do contrato de trabalho com invocação de justa causa, não gera a invalidade da declaração extintiva, mas obsta imediatamente a que possa ser reconhecida a alegada justa causa, determinando a sua irregularidade, ou seja, a ilicitude da resolução, com as consequências fixadas nos artigos 399º e 401º do CT (432) (433).

O cumprimento da exigência da indicação sucinta dos factos que justificam a justa causa invocada pelo trabalhador na comunicação escrita que este dirige ao empregador, é uma condição essencial para a licitude da resolução (434). Inexistindo fatos invocados na comunicação de resolução, não poderá o(a) trabalhador(a) apresentá-los posteriormente nos articulados da ação destinada à apreciação da licitude da resolução, nem se afigura possível demonstrar a existência de justa causa, com cuja prova estava onerado (435).

A este respeito, cumpre ainda salientar que a petição inicial não serve para alegar factos que visem fundamentar a justa causa e que não foram expressamente indicados na carta de comunicação da resolução contratual enviada para o empregador com o objetivo de pôr termo ao contrato de trabalho (436).

(429) VASCONCELOS, Joana, *Código do Trabalho Anotado*, 9ª ed., Almedina, Coimbra, 2013, pág. 834

(430) Para a invocabilidade em juízo dos factos suscetíveis de serem apreciados para tais efeitos, conforme resulta do art.º 398º, n.º 3, do CT, não ser exigível o mesmo rigor subjacente à descrição circunstanciada da nota de culpa, não se basta a mesma com a mera alusão a conceitos, imputações vagas e conclusivas ou juízos de valor. Cfr. Ac. Rel. Porto de 05/06/2023. Processo nº2600/22.9T8MAI-A.P1. No mesmo sentido, Ac. Rel. Porto de 15/11/2021. Processo nº4404/20.4T8MTS-A.P1; Ac. Rel. Lisboa de 23/02/2022. Processo nº2182/19.9T8BRR.L1-4; Ac. STJ de 31/10/2018. Processo nº16066/16.9T8PRT.P1.S1; Ac. Rel. Porto de 12/09/2016. Processo nº896/13.6TTMTS.P1.

(431) Cfr. Ac. STJ de 14/07/2016. Processo nº1085/15.0T8VNF.G1.S1

(432) Cfr. Ac. Rel. Porto de 29/05/2017. Processo nº2364/15.2T8PRT.P1. Acrescenta o referido acórdão que dizer “nos termos e para os efeitos no artigo 394.º n.ºs 1 e 2 al. a) e n.º 5 do Código do Trabalho sou pelo presente a comunicar a resolução do contrato de trabalho que tenho com V.Exas”, não concretiza minimamente o fundamento para resolver o contrato de trabalho com invocação de justa causa.

(433) O trabalhador não pode vir invocar, na ação judicial em que pretende ver reconhecida a justa causa para a resolução, fundamentos fácticos diferentes dos mencionados na carta de resolução. Mas também não está impedido de alegar e provar a ocorrência de factos circunstanciais que, tendo conexão com os fundamentos sucintamente invocados na carta, se mostrem pertinentes para o tribunal avaliar da gravidade destes e da sua natureza inviabilizadora da manutenção da relação laboral. Cfr. Ac. Rel. Porto de 15/10/2012. Processo nº1020/10.2TTPRT.P1

(434) Ac. Rel. Évora de 09/05/2024. Processo nº6604/22.3T8STB.E1

(435) Ac. Rel. Lisboa de 23/02/2022. Processo nº2182/19.9T8BRR.L1-4

(436) Cfr. Ac. Rel. Guimarães de 15/12/2022. Processo nº46/22.8T8BCL.G1; e; Ac. Rel. Évora de 09/05/2024. Processo nº6604/22.3T8STB.E1

### 3.4.3. O Prazo

O trabalhador deve comunicar a sua intenção de resolver o contrato de trabalho, nos trinta dias subsequentes ao conhecimento dos factos que justificam a rutura contratual (cfr. art.º 395º, nº1 do CT). João Leal Amado, sustenta que à partida, perante um comportamento do empregador constitutivo de justa causa de resolução do contrato, o trabalhador deverá atuar no prazo de trinta dias, sob pena de caducidade <sup>(437)</sup>.

O cerne da controvérsia relativa ao prazo para o exercício do direito de resolução do contrato reside na definição do momento inicial da contagem do prazo de trinta dias e, consequentemente, no instante em que tal prazo preclui <sup>(438)</sup>.

Para efeitos de determinação do início da contagem desse prazo, torna-se relevante distinguir quanto aos factos ilícitos motivadores da resolução do contrato com justa causa, aferir, se estamos perante factos instantâneos, factos instantâneos com efeitos duradouros ou factos continuados <sup>(439)</sup> <sup>(440)</sup>. Assim conforme se acentua na Jurisprudência: (i) no caso de uma infração instantânea, o prazo de trinta dias inicia-se a partir do momento em que o trabalhador tem conhecimento da sua prática; (ii) tratando-se de infração instantânea com efeitos duradouros, esse prazo não começa no momento do conhecimento da materialidade dos factos, mas sim quando, no contexto da relação laboral, tais factos assumem gravidade tal que torne impossível a subsistência do contrato de trabalho, não sendo exigível ao trabalhador a sua manutenção; (iii) no caso de infração continuada, a contagem do prazo apenas se inicia com a prática do último ato violador, ou seja, quando cessa a situação ilícita que consubstancia a justa causa <sup>(441)</sup>.

<sup>(437)</sup> AMADO, João Leal, *Contrato...Ob. Cit.*, pág.455

<sup>(438)</sup> 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. Cfr. GOMES SILVA, Rita Daniela, *A Resolução...Ob. Cit.*, pág.58

<sup>(439)</sup> O facto instantâneo é aquele que se traduz numa única conduta violadora, realizada ou executada em dado momento, esgotando-se imediatamente após a realização do respetivo ato concretizador. O facto instantâneo pode produzir efeitos duradouros, quando estes sejam suscetíveis de agravar com o decurso do tempo. O facto continuado é aquele cuja ilicitude se perpetua no tempo, ou seja, caracteriza-se por um conjunto de factos que se sucedem de forma interdependente, degradando progressivamente a relação laboral e assumindo gravidade crescente à medida que o tempo vai decorrendo. Cfr. Ac. Rel. Évora de 13/07/2022. Processo nº3295/19.2T8STR.E1 e Ac. Rel. Porto de 17/11/2014. Processo nº739/12.8TTMTS-A.P1-

<sup>(440)</sup> Exemplificando para uma melhor compreensão dos conceitos. A ofensa à integridade física do trabalhador configura, em regra, um facto instantâneo, cujos efeitos se circunscrevem à conduta violadora que lhe deu origem. A violação da categoria profissional do trabalhador, pode configurar um facto instantâneo com efeitos duradouros, ou seja, o empregador ao diminuir a categoria do trabalhador ilicitamente (conduta única), gera uma situação cujo efeito se vai prolongar no tempo, até atingirem uma gravidade que, na ótica do trabalhador, torna inviável a manutenção da relação contratual (cfr. Ac. STJ de 27/11/2024. Processo nº13908/22.3T8PRT.P1.S1). A falta de condições de segurança, ou a violação de garantias legais do trabalhador, podem configurar um facto continuado, na medida em que exprimem um incumprimento patronal que, por vezes, a passagem do tempo só torna a situação ainda mais grave (cfr. AMADO, João Leal, *Contrato...Ob. Cit.*, pág.451).

<sup>(441)</sup> Cfr. Ac. Rel. Porto de 04/04/2022. Processo nº3191/20.0T8MTS-A.P1; Ac. Rel. Évora de 13/07/2022. Processo nº3295/19.2T8STR.E1; Ac. Rel. Évora de 14/11/2013. Processo nº512/12.3TTSTB.E1; Ac. Rel. Coimbra de 14/06/2024. Processo nº2015/22.9T8CTB.C1; Ac. Rel. Coimbra de 28/01/2022. Processo nº1591/18.5T8CTB.C3; Ac. Rel. Porto de 17/11/2014. Processo nº739/12.8TTMTS-A.P1.

Nas situações de falta culposa de cumprimento da obrigação de pagamento pontual da retribuição, o prazo para a resolução conta-se a partir do termo dos sessenta dias ou a partir do momento da declaração do empregador, a pedido do trabalhador, prevendo o não pagamento da retribuição até ao termo desses sessenta dias (cfr. art.º 395º, n.º2 em consonância com o disposto no art.º 394º, n.º5) (442). Segundo João Leal Amado, nestes casos parece que o trabalhador terá de resolver o contrato algures entre o 61º e o 90º dia de mora patronal, sob pena de esta faculdade de resolução caducar (443) (444).

A jurisprudência tem vindo a afirmar que o trabalhador dispõe de um prazo de trinta dias para proceder à resolução do contrato de trabalho, contado a partir do termo dos primeiros sessenta dias de mora do empregador, beneficiando da presunção de culpa prevista no art.º 394.º, n.º 5, do CT. Porém, caso deixe ultrapassar esse prazo, não poderá prevalecer-se dessa presunção, passando a beneficiar apenas da presunção *iuris tantum* prevista no art.º 799º do CC e o art.º 394º, n.º2, al. a) (445). O Professor David Falcão seguindo a corrente da Jurisprudência, esclarece ainda que decorrido o prazo de noventa dias (sessenta dias de mora, acrescidos dos trinta dias para resolver o contrato), o trabalhador passa a beneficiar apenas da presunção *iuris tantum*, ainda que o incumprimento da obrigação se mantenha, ou seja, mesmo que o empregador persista na omissão do pagamento da retribuição (446).

Em suma, no que respeita à contagem do prazo para a resolução do contrato quando a justa causa se funda na falta de pagamento da retribuição por período superior a sessenta dias, o trabalhador deve exercer esse direito entre o 61º dia e o 90º dia, beneficiando da presunção inilidível de culpa prevista no art.º 394º, n.º5. Ultrapassado esse prazo, e caso o empregador restabeleça a regularidade contratual, retomando o pagamento das retribuições, o direito a resolver o contrato caduca nos termos gerais. Em sentido diverso, se o incumprimento se mantiver, o trabalhador poderá ainda resolver o contrato, mas beneficia apenas da presunção de culpa *iuris tantum*.

(442) FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições...Ob. Cit.*, pág.337

(443) AMADO, João Leal, *Contrato... Ob. Cit.*, págs.455-456

(444) Em sentido contrário, suscita-se Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, ao admitir que constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador a falta de pagamento de 9 retribuições mensais, por período superior a 60 dias, por não se tratar de um atraso pontual, por tempo excessivo, o que acarreta a impossibilidade prática e imediata de manutenção do contrato de trabalho (cfr. Ac. Rel. Guimarães de 04/10/2017. Processo nº2698/16.9T8GMR.G1), ou seja, segundo o referido acórdão o direito a resolver o contrato não caduca, considerando que a falta de pagamento de retribuições por 9 meses impossibilita a subsistência da relação contratual.

(445) A declaração de resolução do contrato de trabalho com invocação de justa causa subjetiva é receptícia. É por referência à data da receção da comunicação pelo empregador que se deve aferir sobre se o trabalhador beneficia ou não de presunção de culpa *iure et de iure* por falta do pagamento pontual da retribuição, por terem decorrido ou não mais de sessenta dias sobre a constituição do empregador em mora quanto à obrigação do pagamento da retribuição. Se no momento do envio da comunicação ainda não tinham decorrido aqueles sessenta dias, mas no momento da receção da comunicação já os mesmo tinham decorrido, o trabalhador beneficia da presunção de culpa *iure et de iure* consagrada no art.º 394, n.º 5, do CT. Cfr. Ac. Rel. Coimbra de 28/01/2022. Processo nº1627/20.0T8CVL.C1. No mesmo sentido, Ac. Rel. Coimbra de 13/12/2012. Processo nº923/11.1TTLRA.C1.

(446) Cfr. FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições...Ob. Cit.*, pág.337

No que concerne a esta matéria, não podemos deixar de tecer uma crítica à opção do legislador. Ora, por um lado, considera-se que a falta de pagamento de retribuição por período superior a sessenta dias, assume tamanha gravidade que se desconsidera a culpabilidade do empregador, estabelecendo uma ficção legal de culpa, ou quiçá, uma presunção *juris et de jure* (cfr. art.º 394º, nº5). A retribuição vence-se, regra geral, mensalmente (cfr. art.º 278º), ou seja, o empregador deve proceder ao seu pagamento todos os meses (pelo menos uma vez por mês). Assim, verificando-se a falta de pagamento por período superior a sessenta dias, o trabalhador confrontar-se-á, em regra, com dois incumprimentos retributivos e assim sucessivamente, pelo tempo que o incumprimento subsista.

Nas situações, em que a falta de pagamento pontual da retribuição se prolonga por período superior a sessenta dias e consubstancia mais do que um incumprimento, estaremos perante um facto continuado, cujos efeitos se agravam com o decurso do tempo, deteriorando progressivamente a situação económica do trabalhador e do seu agregado familiar, acentuando o estado de carência e dificultando a satisfação das suas necessidades essenciais <sup>(447)</sup>. Por outro lado, relembramos que a contagem do prazo de trinta dias para resolver o contrato nos factos continuados só se inicia quando for praticado o último ato de violação do contrato, não ocorrendo, no presente caso, a caducidade do direito de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador <sup>(448)</sup>. Neste contexto, e seguindo a linha de raciocínio explanada, não se compreende a lógica do legislador ao fragilizar a posição do trabalhador numa eventual situação de incumprimento da obrigação retributiva após o decurso do prazo de noventa dias (correspondente aos sessenta dias de mora do empregador, acrescidos dos trinta dias para o exercício do direito de resolução). Se o incumprimento da obrigação retributiva por período superior a sessenta dias assume gravidade tal que torna irrelevante a aferição da culpa do empregador, não se nos afigura coerente que um incumprimento que se prolongue, por exemplo, por cem dias, possa ser juridicamente atenuado, permitindo-se que o empregador ilida a sua culpa na conduta violadora <sup>(449)</sup>.

Quando a justa causa de resolução contratual não se fundar num qualquer comportamento do empregador, mas sim numa circunstância atinente à esfera jurídica do próprio trabalhador, em particular, na necessidade de cumprimento de

<sup>(447)</sup> No mesmo sentido, criticando a bondade desta solução legal, AMADO, João Leal, Contrato... Ob. Cit., pág.455.

<sup>(448)</sup> Se o comportamento ilícito do empregador for continuado, o prazo de caducidade só se inicia quando for praticado o último ato em violação do contrato, pois o conhecimento da situação ilícita renova-se permanentemente enquanto ela se mantiver. Cfr. FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, Lições...Ob. Cit., pág.338. No mesmo sentido, Ac. STJ de 06/11/2024. Processo nº4644/21.9T8SNT.L1.S1.

<sup>(449)</sup> A este respeito destacamos o exemplo ilustrado pelo Professor David Falcão que refere: “imagine-se a título exemplificativo, que o empregador não paga a retribuição relativa ao mês de janeiro. O trabalhador, em conformidade com o art.º 395, nº2, pretendendo resolver o contrato, deve fazê-lo, de forma a beneficiar da presunção *juris et de jure* prevista no art.º 394, nº5, durante os 30 dias posteriores ao decurso dos 60 dias sobre a falta de pagamento pontual da retribuição desse mês. No entanto, se o trabalhador resolver o contrato após os 30 dias sobre os 60 dias após a falta de pagamento pontual da retribuição relativa ao mês de janeiro e, subsistindo o incumprimento, passa a beneficiar de presunção *juris tantum* prevista no art.º 799, nº1 do CC e já não da presunção *juris et de jure* prevista no art.º 394, nº5 podendo o empregador vir a provar que a falta de pagamento relativa a esse mês não se deveu a culpa sua. E assim sucessivamente enquanto subsistir o incumprimento. Cfr. FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, Lições...Ob. Cit., pág.338.

obrigação legal incompatível com a continuação do serviço, a lei determina que o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível (cfr. art.º 395º, n.º3) <sup>(450)</sup>. Pedro Furtado Martins <sup>(451)</sup>, sustenta que, nesta circunstância específica, o prazo de comunicação assume uma função distinta. Com efeito, enquanto nas demais situações o referido prazo se apresenta como um indicador da inexigibilidade da subsistência da relação laboral, nos casos em que esteja em causa o cumprimento de uma obrigação legal incompatível com a continuação do vínculo contratual, o objetivo primordial consiste em proporcionar ao empregador um pré-aviso, com a maior antecedência possível, de que o trabalhador se verá compelido a proceder à cessação do contrato.

No que se refere à natureza do prazo para a resolução do contrato, coloca-se a questão quanto à sua qualificação jurídica, nomeadamente se estamos perante um prazo de caducidade, ou perante um prazo prescricional <sup>(452)</sup>. A Doutrina e a Jurisprudência maioritária têm entendido que estamos no âmbito de um prazo de caducidade, uma vez que a sua observância pelo trabalhador, constitui condição de licitude da resolução do contrato de trabalho <sup>(453)</sup>. Com efeito, a inobservância do prazo pelo trabalhador, poderá culminar com a qualificação da resolução como ilícita, implicando as consequências legalmente previstas para essas situações, ou seja, entende-se que o trabalhador fez cessar o contrato sem justa causa, não estando, por tal motivo, dispensado do cumprimento do prazo de aviso prévio, nem lhe assiste o direito à indemnização prevista no art.º 396º do CT, constituindo-se ele próprio no dever de ressarcir o empregador pela cessação abrupta do contrato <sup>(454)</sup> <sup>(455)</sup>.

No que concerne ao prazo, cumpre ainda salientar que não se trata de um prazo de conhecimento oficioso, ou seja, só pode ser apreciado pelo Tribunal, quando devidamente invocado pelas partes <sup>(456)</sup>. Constituindo a caducidade do direito do

<sup>(450)</sup> AMADO, João Leal, *Contrato... Ob. Cit.*, pág.456

<sup>(451)</sup> MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.581. No mesmo sentido, Ricardo Nascimento sublinha que, o prazo para a comunicação da resolução do contrato deve ser apreciado em função das circunstâncias concretas de cada situação, em conformidade com os princípios da boa-fé (cfr. NASCIMENTO, Ricardo, *Da Cessação... Ob. Cit.* pág.257).

<sup>(452)</sup> Quando, por força da lei ou por vontade das partes, um direito deva ser exercido dentro de certo prazo, são aplicáveis as regras da caducidade, a menos que a lei se refira expressamente à prescrição (art.º 298, n.º2 do CC). Cfr. Ac. Rel. Coimbra de 28/04/2017. Processo nº176/16.5T8LMG.C1.

<sup>(453)</sup> Cfr. Ac. Rel. Porto de 04/04/2022. Processo nº3191/20.0T8MTS-A.P1; Ac. Rel. Coimbra de 28/04/2017. Processo nº176/16.5T8LMG.C1; Ac. Rel. Lisboa de 14/07/2011. Processo nº780/09.8TTLSB.L1-4.

<sup>(454)</sup> Caso o trabalhador não respeite o prazo, a resolução do contrato mantém-se, mas inutilizam-se as vantagens da qualificação de justa causa, ou seja, a exoneração do dever de avisar previamente o empregador e a constituição do direito à indemnização. Nestas hipóteses, uma vez que o trabalhador permanece obrigado a cumprir o aviso prévio, constitui-se na obrigação de pagar a indemnização pela resolução inopinada do contrato de trabalho, nos termos do art.º 399 do CT. Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, págs.580-581.

<sup>(455)</sup> Seguindo a linha de pensamento de Pedro Furtado Martins, discordamos da construção que sustenta que, quando não se prove a justa causa de resolução do contrato, o empregador teria direito a indemnização pelos prejuízos sofridos, não se vislumbrando qualquer fundamento para excluir tais situações do regime aplicável à resolução ilícita do contrato de trabalho. Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.581. No mesmo sentido, MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito...Ob. Cit.*, pág.1040.

<sup>(456)</sup> Segundo Pedro Furtado Martins, o prazo de caducidade não é de conhecimento oficioso, entendendo-se que a matéria em controvérsia não está excluída da disponibilidade das partes, pelo que, nos termos do art.º 333, n.º2 do CC, tem a caducidade de ser invocada pelas partes, nos moldes estabelecidos no art.º 303 do CC. Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, pág.580. No mesmo sentido, Ac. STJ de 21/03/2001. Processo nº00S3320; Ac. STJ de 07/11/2001. Processo nº 01S1193; Ac. STJ de 08/03/2001. Processo nº 00S3839.

trabalhador à resolução do contrato de trabalho uma exceção perentória <sup>(457)</sup>, incumbe ao empregador alegar e provar que, à data da resolução contratual, haviam decorrido trinta dias sobre o conhecimento, por parte do trabalhador, dos factos determinantes da justa causa invocada.

Por fim, no que respeita à matéria dos prazos, cumpre ainda abordar uma questão que tem suscitado ampla controvérsia na Doutrina a duração do prazo legalmente fixado para o exercício, pelo trabalhador, do direito de resolução do contrato de trabalho. O prazo de trinta dias fixado pelo legislador para o exercício do direito de resolução do contrato por iniciativa do trabalhador tem sido frequentemente qualificado, pela Doutrina, como manifestamente exíguo, sobretudo quando comparado com o prazo de que o empregador dispõe para reagir ao conhecimento da prática de uma infração disciplinar pelo trabalhador (cfr. art.º 329º, nº2) <sup>(458)</sup>.

A este respeito, cumpre ainda salientar que o empregador beneficia do prazo de um ano, contado a partir da instauração do procedimento disciplinar, para proceder à notificação do trabalhador quanto à decisão final (cfr. art.º 329º, nº3). Tal significa que o legislador considerou adequado e célere um período de um ano para que o empregador apure, a verificação ou não de infração disciplinar imputável ao trabalhador e, em caso afirmativo, determine e aplique a correspondente sanção disciplinar <sup>(459)</sup>.

Júlio Gomes adverte que, no âmbito da resolução, o trabalhador sofre um grave prejuízo com a cessação imediata da relação de trabalho, ainda que esta se deva à sua iniciativa. Defendendo, por isso, que o trabalhador deve dispor de um prazo razoável para aferir a gravidade do incumprimento contratual imputável ao empregador e ponderar as consequências que resultam da perda daquele posto de trabalho. Sublinha ainda que, em determinadas situações, o incumprimento apresenta-se como uma infração continuada ou que se vai agravando gradual e progressivamente ao longo do tempo <sup>(460)</sup>.

Considerados os argumentos explanados, impõe-se-nos assumir uma posição fundamentada. No âmbito do despedimento, o empregador dispõe de 60 dias,

---

<sup>(457)</sup> A caducidade do direito do trabalhador a resolver o contrato não depende apenas de invocabilidade da parte interessada, que no caso é um empregador. Impende ainda sobre o empregador o ónus da prova, no sentido de demonstrar que, à data da receção da declaração resolutive, o prazo de trinta dias já se havia esgotado e com ele, precludido o direito de resolução (art.º 342, nº2 do CC). Nesse sentido, Ac. Rel. Évora de 26/10/2017. Processo nº1596/16.OT8PTM.E1.E1; Ac. Rel. Porto de 04/04/2022. Processo nº3191/20.OT8MTS-A.P1.

<sup>(458)</sup> O legislador impõe um prazo ao empregador, ou superior hierárquico com competência disciplinar, para reagir ao conhecimento da prática de uma infração disciplinar, ou seja, sempre que haja conhecimento de um facto que consubstancie uma infração disciplinar, o empregador tem 60 dias para desencadear o procedimento disciplinar, sob pena de caducidade desse direito, presumindo-se que não agiu, por entender que a prática irregular era irrelevante e não merecia ser censurada, sendo esta presunção inilidível. Cfr. FERREIRA, Pedro Miguel Esteves, *O Poder...Ob. Cit.*, pág.20. Nesse sentido, também, SOUSA, Pedro Ferreira, *O Procedimento...Ob. Cit.*, págs.48-49 e Ac. Rel. Porto de 25/06/2018. Processo nº 2049/17.5T8AVR.P1.

<sup>(459)</sup> Cfr. FERREIRA, Pedro Miguel Esteves, *O Poder...Ob. Cit.*, págs.21-22. No mesmo sentido, MARECOS, Diogo Vaz, *As Alterações do Código do Trabalho Revisto ao Procedimento Disciplinar*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Almedina, 2009, pág.161. No que respeita a Jurisprudência, Ac. Rel. Coimbra de 15/12/2016. Processo nº7112/15.4T8CBR.C1; Ac. Rel. Guimarães de 14/05/2015. Processo nº79/13.5TTVCT.G1.

<sup>(460)</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito...Ob. Cit.*, pág.1056. No mesmo sentido, NASCIMENTO, Ricardo, *Da Cessação...Ob. Cit.*, págs.248-249.

contados do conhecimento da alegada infração para impulsionar o respetivo procedimento disciplinar. Instaurado o procedimento, dispõe ainda de um prazo de um ano para apurar a realidade dos factos, aferir a gravidade do incumprimento e decidir quanto à aplicação, ou não, de sanção disciplinar, inclusive uma sanção de menor relevo. Em sentido contrário, o trabalhador dispõe de apenas 30 dias para ponderar se a conduta do empregador assume gravidade suficiente para tornar inexigível a manutenção do vínculo laboral.

Acresce salientar que, em regra, o empregador dispõe de recursos substancialmente superiores, quer de natureza humana (designadamente colaboradores com conhecimentos especializados na matéria, como juristas ou técnicos de recursos humanos), quer de natureza financeira, que lhe permitem formar uma decisão de modo mais célere e sustentado. Cumpre ainda relevar que, no caso do despedimento, está essencialmente em causa a substituição de um trabalhador no seio da estrutura empresarial, ao passo que, na resolução do contrato pelo trabalhador, pode estar em causa a própria subsistência do seu agregado familiar, que frequentemente depende, de forma exclusiva, daquela fonte de rendimento.

Considerando ainda a acentuada assimetria que caracteriza a relação laboral, potenciada, nomeadamente, pelas condições do mercado de trabalho, como a taxa de desemprego e agravada pelas sucessivas crises económicas e sociais que têm afetado a Europa e o Mundo, fatores que inevitavelmente influenciam o momento em que o trabalhador pondera a resolução do seu contrato de trabalho, entendemos que o prazo de trinta dias fixado pelo legislador se revela manifestamente exíguo <sup>(461)</sup>. Tal prazo mostra-se pouco sensível às reais dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores e não reflete adequadamente o princípio da igualdade consagrado como princípio fundamental num Estado de Direito Democrático.

Formula-se, assim, uma crítica fundamentada à opção do legislador laboral nesta matéria <sup>(462)</sup>.

#### **3.4.4. Revogação e o Reconhecimento Notarial da Declaração Resolutiva**

O trabalhador pode retratar-se e revogar a declaração de resolução do contrato, até ao sétimo dia seguinte à data em que a comunicação chega ao poder do

---

<sup>(461)</sup> A este respeito importa ainda salientar que o prazo de caducidade de justa causa para resolução do contrato de trabalho, não se suspende, mesmo nos casos em que opere uma suspensão do contrato de trabalho. Cfr. Ac. Rel. Porto de 20/05/2024. Processo nº3321/22.8T8MTS.P1.

<sup>(462)</sup> Apresentamos sérias dificuldades em aceitar a tese de que o trabalhador, ao não exercer o direito de resolução do contrato de trabalho no prazo de trinta dias está a aceitar tacitamente o comportamento do empregador (art.º 217 do CC) ou que simplesmente não o considera relevante para efeitos de inexigibilidade da manutenção do vínculo laboral. Na maioria das situações, o trabalhador não reage porque fica prostrado perante a sua própria necessidade económica e pela insuficiência de conhecimento jurídico quanto aos direitos que lhe assistem. Quando o trabalhador se apercebe da possibilidade de resolução do contrato de trabalho, já é demasiado tarde para procurar o apoio jurídico que lhe permita aferir as circunstâncias concretas e tomar, de forma esclarecida, a decisão mais adequada.

empregador, salvo se a sua assinatura for, logo na comunicação inicial, objeto de reconhecimento notarial (cfr. art.º 397º, n.º1) (463) (464).

A revogação pelo trabalhador da sua a declaração de resolução do contrato de trabalho depende de comunicação escrita, dirigida ao empregador (465). A revogação, só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade do montante das compensações pecuniárias pagas em consequência da resolução do contrato (cfr. art.º 397º, n.º1 e art.º 350º, n.º3) (466).

Por outro lado, o empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de resolução tenha reconhecimento notarial presencial (467), devendo nesse caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato (cfr. art.º 395º, n.º4 do CT). A partir do momento em que a declaração resolutive seja objeto de reconhecimento notarial presencial, o trabalhador fica impedido de exercer o direito de revogação (468) (469), ou seja, não pode vir à posterior, nos sete dias subsequentes à receção da comunicação pelo empregador, retratar a manifestação de vontade através da qual declarou resolver o contrato de trabalho, (cfr. art.º 397º, n.º1 e art.º 395º, n.º4) (470).

(463) O trabalhador, caso não possa assegurar a receção da comunicação até ao sétimo dia seguinte à data em que chegar ao poder do empregador, deve remetê-la por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo. Cfr. art.º 397, n.º2 e art.º 350, n.º2 do CT.

(464) Cfr. MELLO, Alberto de Sá, *Direito...Ob. Cit.*, pág.192; e, FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições...Ob. Cit.*, pág.339.

(465) VASCONCELOS, Joana, *Código... Ob. Cit.* pág.840.

(466) Nesse sentido, LEITÃO, Luis Menezes, *Direito...Ob. Cit.*, pág.413.

(467) O documento com reconhecimento notarial, trata-se de um documento particular, cuja letra e assinatura (se forem manuscritos), ou só assinatura (se dactilografados ou processados por meios informáticos), se mostram reconhecidas por notário, que, em consequência, lavra nele (no próprio documento ou em folha anexa) um termo de reconhecimento. Cfr. art.º 35, n.º3, art.º 36, n.º4 e art.º 150 do CNot. O documento objeto de reconhecimento notarial presencial passa a qualificar-se como documento autenticado e adquire força probatória plena, quanto às declarações só seu autor, podendo apenas ser ilidida mediante arguição e prova da falsidade do documento, (cfr. art.º 371, n.º1 e art.º 376, n.º1 do CC). O documento particular autenticado é um documento particular elaborado pelas partes, que confirma o seu conteúdo perante notário, solicitador ou advogado. Têm competência para fazer reconhecimentos simples e com menções especiais, presenciais e por semelhança, autenticar documentos particulares, certificar, ou fazer e certificar, traduções de documentos, nos termos previstos na lei notarial, bem como certificar a conformidade das fotocópias com os documentos originais e tirar fotocópias dos originais que lhes sejam presentes para certificação, os conservadores, os oficiais de registo, os advogados e os solicitadores, nos termos do art.º 38 do DL. n.º76-A/2006 de 29 de agosto.

(468) Na opinião de Rita Gomes Silva, a faculdade conferida ao empregador visa assegurar uma certa segurança jurídica, quanto à efetiva cessação do contrato de trabalho, garantindo que, uma vez operada a resolução, esta não possa ser revertida. Tal prerrogativa permite que o empregador possa tomar as diligências necessárias com vista à substituição do trabalhador, sem ficar preso à expectativa de que aquele contrato volte a vigorar. Cfr. GOMES SILVA, Rita Daniela, *A Resolução...Ob. Cit.*, pág.62

(469) O instituto da revogação da resolução não deve ser visto como um mero “direito de arrependimento” a favor do trabalhador, pelo contrário, suscita-se como forma de combate à fraude, obstando à prática ilícita que consiste em o empregador, no momento da admissão e como condição desta, exigir do trabalhador a entrega de uma carta de resolução já assinada, mas sem data, reservando-se a faculdade de a datar e fazer valer ulteriormente, de acordo com a sua vontade e conveniência. Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito...Ob. Cit.*, pág.552

(470) Joana Vasconcelos, critica a integração sistemática desta norma no art.º 395 do CT, uma vez que este preceito tem por finalidade, permitir que o empregador, exigindo este formalismo acrescido, possa excluir o direito de revogação a favor do trabalhador previsto no art.º 397 do CT. Sustenta ainda que esta norma é alheia à fisionomia e à finalidade das demais que integram aquele preceito e cujo propósito é o de agrupar as regras procedimentais da resolução do contrato de trabalho. Cfr. VASCONCELOS, Joana, *Código... Ob. Cit.* págs.833-834.

Importa, assim, aferir quais as consequências jurídicas que emergem da recusa do trabalhador em proceder ao reconhecimento notarial presencial da declaração resolutiva, quando tal formalidade seja solicitada pelo empregador no exercício do direito que a lei lhe confere.

Diogo Vaz Marecos suscita a possibilidade de o empregador instaurar procedimento disciplinar com vista a sancionar uma eventual infração disciplinar, designadamente, por violação do dever de proceder de boa-fé, nos termos do art.º 98º e art.º 328º e ss. do CT (471).

O reconhecimento presencial da assinatura do trabalhador não constitui formalidade essencial de que dependa a validade ou regularidade da resolução do contrato de trabalho por iniciativa trabalhador, assim, a omissão dessa formalidade, não vai obstar aos efeitos resolutivos, cessando o contrato em qualquer caso, na data indicada na declaração (472). Por outro lado, o poder disciplinar do empregador subsiste apenas enquanto vigorar o contrato de trabalho, sendo este o seu próprio fundamento (473). Assim, uma vez emitida a declaração resolutiva pelo trabalhador e produzidos os respetivos efeitos, extingue-se o vínculo contratual e, com ele, o poder disciplinar do empregador. Posto isto, não nos parece viável a questão suscitada relativamente à possibilidade de exercício do poder disciplinar, uma vez que os seus efeitos ficam inviabilizados pela cessação do contrato de trabalho (474).

A prerrogativa conferida ao empregador de solicitar o reconhecimento notarial presencial da declaração resolutiva está intimamente ligada à possibilidade de revogação dessa declaração pelo trabalhador. Assim, a consequência da falta de cumprimento dessa exigência pelo trabalhador, será precisamente o afastamento do direito de revogação da resolução, ou seja, a sua recusa inviabiliza o exercício desse direito (475).

No âmbito deste preceito, que prevê a possibilidade de reconhecimento notarial presencial da declaração resolutiva, impondo como limite máximo, um termo suspensivo de 60 dias entre a data do reconhecimento e a data da cessação do contrato de trabalho, suscitou-se na Doutrina e na Jurisprudência (476), a discussão

---

(471) Cfr. MARECOS, Diogo Vaz, *Código... Ob. Cit.*, pág.933.

(472) Nesse sentido, MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação... Ob. Cit.* págs.576-577.

(473) Cfr. FERREIRA, Pedro Miguel Esteves, *O Poder...Ob. Cit.*, págs. 6-7.

(474) O facto de o poder disciplinar se extinguir com a cessação do contrato de trabalho não cria uma lacuna que permita ao trabalhador agir impunemente, ou seja, se o trabalhador, ao tomar conhecimento da iminente extinção do contrato, praticar atos que lesem os direitos do empregador, tem este último, a possibilidade de recorrer à tutela jurisdicional, quer no âmbito criminal, caso os atos configurem na prática prevista e punível nos termos do Código Penal, quer no âmbito da responsabilidade civil, reclamando a correspondente indemnização pelos prejuízos sofridos. Cfr. FERREIRA, Pedro Miguel Esteves, *O Poder...Ob. Cit.*, pág. 7.

(475) Nesse sentido, MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação... Ob. Cit.* pág.577.

(476) Parte da Doutrina observa esta norma com alguma estranheza, por sugerir uma possibilidade de dilação entre a resolução do contrato e a sua efetiva cessação, quando o objetivo da resolução é justamente permitir ao trabalhador cessar o contrato com efeitos imediatos. Acresce ainda a referência de que poderá ter ocorrido um erro na consagração desta norma. Nesse sentido, VASCONCELOS, Joana, *Código...Ob. Cit.*, págs.835-836.

sobre a eventual possibilidade de resolver o contrato com fundamento numa justa causa, deferindo os efeitos para momento posterior.

A respeito desta matéria, o STJ já se pronunciou, sustentando que a lei não impõe ao trabalhador a obrigação de resolver o contrato com efeitos imediatos, uma vez que o preceito consagra uma faculdade, e não uma obrigação <sup>(477)</sup>.

Ponderado em concreto, o prazo máximo de 60 dias concedido pelo legislador, constatamos que corresponde, via de regra, ao período de aviso prévio aplicável à denúncia do contrato de trabalho. Tal circunstância sugere que esta opção não resultou de um lapso, mas sim de uma estratégia cautelar, permitindo ao trabalhador resolver o contrato prevenindo a eventualidade de a justa causa não se provar, eximindo-se assim do risco de incorrer na obrigação de indemnizar o empregador <sup>(478)</sup>.

### 3.5. Os Efeitos da Resolução

Invocada pelo trabalhador a resolução do contrato de trabalho, com fundamento em justa causa (natureza subjetiva ou objetiva), e verificada a receção da respetiva comunicação pelo empregador, considera-se extinto o vínculo jurídico-laboral. Na senda da rutura contratual, desencadeiam-se os efeitos gerais inerentes à cessação do contrato de trabalho, bem como os efeitos específicos próprios da resolução.

No que respeita aos efeitos gerais decorrentes da cessação do contrato de trabalho, analisados em sede anterior da presente dissertação, cumpre-nos, nesta fase, relevar determinados aspetos que se afiguram de especial relevância para a tutela da posição jurídico-laboral do trabalhador <sup>(479)</sup>.

O trabalhador que, por sua iniciativa, proceda à resolução do contrato de trabalho com fundamento em justa causa, tem direito ao subsídio de desemprego, desde que o fundamento invocado não seja objeto de oposição pelo empregador ou, tendo-o sido, o trabalhador comprove a interposição de ação judicial tendente ao reconhecimento da existência de justa causa <sup>(480)</sup>.

A cessação do contrato de trabalho determina para ambas as partes a obrigação de apurar os créditos e débitos vencidos, bem como aqueles que se vençam em virtude da rutura contratual, ou seja, o vulgo acerto de contas, que visa concretizar a

---

<sup>(477)</sup> Cfr. Ac. STJ de 06/06/2007. Processo nº075919.

<sup>(478)</sup> Nesse sentido, AMADO, João Leal, *Extinção do Contrato por Iniciativa do Trabalhador: Resolução com Aviso Prévio*, Revista do Ministério Público (118), 2009, pág.240-241.

<sup>(479)</sup> A respeito desta matéria, consultar ponto 2.2.2 da presente dissertação.

<sup>(480)</sup> O reconhecimento deste direito depende da caracterização da relação laboral, da situação de desemprego, de o beneficiário residir em Portugal e da verificação dos prazos de garantia, nos termos dos art.º 8, nº1, e art.º 18 a art.º 27 do DL nº220/2006, de 3 de novembro. Cfr. SILVA, Alexandra Santos, LEITÃO, Susana Seabra, *Leis...Ob. Cit.*, págs.242-243.

regularização final das obrigações recíprocas, extinguindo, de forma definitiva, qualquer vínculo remanescente entre trabalhador e empregador <sup>(481)</sup>.

No que concerne aos pactos de não concorrência <sup>(482)</sup>, importa salientar que, em caso de resolução do contrato de trabalho com justa causa pelo trabalhador, fundada em ato ilícito imputável ao empregador, a compensação é elevada até ao valor da retribuição base à data da cessação do contrato <sup>(483)</sup>, sob pena de não poder ser invocada a limitação da atividade prevista na cláusula.

### 3.5.1. A Indemnização devida ao Trabalhador

Verificando-se a resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com fundamento em comportamento ilícito e culposo imputável ao empregador (justa causa subjetiva), assiste ao trabalhador o direito a uma indemnização destinada a compensar os prejuízos patrimoniais e não patrimoniais sofridos pelo trabalhador, nos termos previstos no art.º 396º do CT <sup>(484)</sup>.

No que concerne ao momento e à forma em que deve ser reclamada a indemnização decorrente da resolução do contrato de trabalho com fundamento em

<sup>(481)</sup> Assim, quando o contrato de trabalho cessa, o trabalhador tem os seguintes direitos: - se já gozou as férias relativas ao ano anterior e vencidas a 1 de Janeiro do ano da cessação do contrato, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias que corresponda ao tempo de execução do contrato no ano da respetiva cessação, bem como ao respetivo subsídio (...) - art.º 245.º n.º 1 a) e b); - se o trabalhador ainda não gozou as férias relativas ao ano anterior e que se venceram a 1 de Janeiro desse ano, acresce ao direito anterior o direito à retribuição correspondente a essas férias não gozadas e ao respetivo subsídio por inteiro (art.º 245º n.º 3). Cfr. Ac. Rel. Porto de 08/03/2019. Processo nº5626/17.0T8MTS.P1 e RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Tratado...Ob. Cit., pág.461.

No ano da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao valor do subsídio de natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, cfr. art.º 263, nº2, al. b) do CT.

O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua (...), (artigo 131º, nº2), sendo que “em caso de cessação do contrato de trabalho em que haja horas de formação profissional que não tenham sido ministradas pelo empregador, este deverá liquidar quer as horas que já se transformaram em crédito (e que não tenha prescrito) quer também as que se venceram nos últimos dois anos de execução do contrato, as quais, em virtude da cessação, por não ter decorrido o prazo previsto na lei, ainda não se converteram em crédito de horas. No ano da cessação do contrato, apenas é devido o valor de horas de formação, proporcional ao tempo trabalhado. Cfr. Ac. Rel. Porto de 15/01/2024. Processo nº7253/21.9T8VNG.P1. O prazo de caducidade de três anos por crédito de horas para formação apenas começa a contar após a conversão das horas de formação vencidas e não proporcionadas em crédito de horas para formação, o que apenas se verifica decorridos dois anos sobre o seu vencimento (art.º 132.º, 1 e 6 do CT). Cfr. Ac. Rel. Coimbra de 09/11/2022. Processo nº3147/19.6T8VIS.C1.

A obrigação de juros é uma obrigação acessória face à obrigação principal (art.º 561.º do CC), *in casu*, a obrigação de pagamento dos valores das retribuições devidas, dos subsídios de Natal e de férias e das horas de formação não ministradas, decorrendo da natureza acessória da aludida obrigação que a mesma só nasce aquando do nascimento da obrigação principal. Cfr. Ac. STJ de 22/05/2024. Processo nº 14526/20.6T8SNT.L1.S1.

<sup>(482)</sup> Os pactos de limitação à liberdade de trabalho, entre os quais o pacto de não concorrência, por comprimirem a liberdade de trabalho do trabalhador (realidade que se traduz mesmo, com frequência, em situações de perda de oportunidade), só são admissíveis nos termos previstos na lei. Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 12/02/2020. Processo nº 162/19.3T8LSB.L1-4. O pacto de não concorrência tem obrigatoriamente carácter oneroso e é sinalagmático (gera uma obrigação de *non facere* para o trabalhador e uma obrigação compensatória para o empregador), constituindo parte integrante do conjunto do contrato de trabalho (trata-se de uma cláusula acessória, conformadora de um efeito acessório da cessação do contrato). Apesar de a compensação pela não concorrência não revestir natureza retributiva, goza da proteção que a lei estipula para a retribuição do trabalho, gerando a sua estipulação expectativas legítimas que não podem ser ignoradas, pelo que não é razoável permitir que as mesmas possam ser unilateralmente frustradas pelo empregador. Cfr. Ac. STJ de 02/11/2022. Processo nº2214/21.0T8LSB.L1.S1.

<sup>(483)</sup> São deduzidas do montante da compensação as importâncias auferidas pelo trabalhador no exercício de outra atividade profissional, iniciada após a cessação do contrato de trabalho, até ao valor decorrente da aplicação da alínea c) do art.º 136 do CT. Cfr. SILVA, Alexandra Santos, LEITÃO, Susana Seabra, *Leis...Ob. Cit.*, págs.239-240.

<sup>(484)</sup> Nesse sentido, MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação... Ob. Cit.* pág.587; AMADO, João Leal, *Contrato...Ob. Cit.*, pág.457; FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições...Ob. Cit.*, pág.337; FERNANDES, António Monteiro, *Direito... Ob. Cit.*, págs. 674-675.

justa causa subjetiva, considerando a ausência de especificação legal expressa, entende-se que o trabalhador deve invocar tal direito desde logo, na própria declaração resolutiva <sup>(485)</sup>.

Relativamente ao *quantum* indemnizatório, o legislador, consagrou uma regra geral, ao prescrever que o trabalhador tem direito a indemnização, cujo montante deve ser fixado entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (art.º 396º, nº1) <sup>(486)</sup> <sup>(487)</sup> <sup>(488)</sup>. Este referencial de 45 dias não configura um limite máximo, sendo admissível a atribuição de uma indemnização superior sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais ou não patrimoniais de valor mais elevado, nos termos do disposto do art.º 396º, nº3 <sup>(489)</sup> <sup>(490)</sup> <sup>(491)</sup>. Com efeito, o código atual <sup>(492)</sup>, reconhecendo a possibilidade de que o *quantum* indemnizatório regra (art.º 396º, nº1), poderia revelar-se insuficiente e não cobrir integralmente os prejuízos efetivamente sofridos pelo trabalhador, admite a possibilidade de afastar tal parâmetro, com recurso ao regime geral da responsabilidade civil (art.º 396º, nº3) <sup>(493)</sup>.

No que concerne especificamente ao contrato de trabalho a termo, o legislador estabeleceu um outro montante indemnizatório mínimo, correspondente ao valor das

<sup>(485)</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, pág.1012

<sup>(486)</sup> Cfr. AMADO, João Leal, *Contrato...Ob. Cit.*, pág.456

<sup>(487)</sup> No caso de fração de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente (cfr. art.º 396, nº2).

<sup>(488)</sup> Para uma melhor compreensão, recomenda-se a leitura da matéria exposta relativa à retribuição, constante do ponto 3.2.1 da presente dissertação.

A retribuição de base corresponde à parte certa da retribuição que é definida em função da categoria profissional do trabalhador e do tempo de trabalho que ele se obrigou a prestar, que é a que consta das tabelas salariais dos instrumentos de regulamentação coletiva e que vulgarmente é designada por vencimento, ordenado ou salário. Cfr. Ac. STJ de 14/12/2004. Processo nº 04S2955.

As diuturnidades constituem complementos pecuniários estabelecidos para compensar a permanência do trabalhador na mesma empresa ou categoria profissional, e têm como razão de ser a inexistência ou dificuldade de acesso a escalões superiores: assim, vencidas diuturnidades, nos termos convencionalmente fixados, o respetivo montante, tendo carácter regular e certo, integra-se no vencimento como parcela a somar ao salário base, gozando, por isso, da proteção própria inerente à retribuição. Cfr. Ac. STJ de 09/12/2010. Processo nº285/07.1TTBGC.P1.S1.

<sup>(489)</sup> Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação... Ob. Cit.* págs.587-588

<sup>(490)</sup> Albino Mendes Baptista criticava esta redação (art.º 443) por três razões: (i) por ter uma redação deficiente; (ii) porque os termos usados eram contraditórios, uma vez que referia a possibilidade de direito a uma indemnização por todos os danos, mas depois limitava-a entre quinze a quarente e cinco dias; (iii) não observava o princípio da adequação valorativa. Cfr. BAPTISTA, Albino Mendes, *Notas...Ob. Cit.*, págs.38-39.

<sup>(491)</sup> No mesmo sentido, a CLBRL, ao reconhecer que a norma que fixa a indemnização devida no caso de resolução do contrato pelo trabalhador fundada num comportamento ilícito do empregador (art.º 443) era claramente contraditória, pois começava por declarar que são indemnizáveis todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, para, em seguida, limitar o valor da indemnização entre parâmetros mínimos e máximos. A Comissão entendendo que deveria ser solucionada esta contradição, propôs que a fixação do valor da indemnização dentro do parâmetro máximo geralmente previsto pudesse ser afastada quando o trabalhador demonstre que os danos sofridos foram de montante superior. Cfr. CLBRL, *Livro...Ob. Cit.*, pág.116.

<sup>(492)</sup> O Código do Trabalho de 2009 veio alterar este paradigma, ao prever a possibilidade de a indemnização poder exceder o referencial de 45 dias, contrariando o regime previsto no Código do Trabalho de 2003, que estabelecia tal montante como limite máximo indemnizatório. Nesse sentido, Ac. Rel. Lisboa de 02/02/2011. Processo nº105/08.8TTSNT.L1-4.

<sup>(493)</sup> Alguns exemplos de danos não patrimoniais, suscetíveis de ser ressarcidos pelo empregador, designadamente, angústia, vexame resultante de graves ofensa à honra ou à reputação do trabalhador). AMADO, João Leal, *Contrato...Ob. Cit.*, pág.457.

retribuições vincendas (cfr. art.º 396º, n.º4) <sup>(494)</sup>. A este respeito, a questão que se tem suscitado prende-se com a interpretação e conjugação do n.º4 com o n.º1 do mesmo artigo, de forma a aferir qual o parâmetro mínimo fixado no caso dos contratos a termo. A solução que se nos afigura mais adequada é a seguinte: quando o trabalhador resolve o contrato e o valor das retribuições vincendas seja inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades, aplica-se o parâmetro mínimo previsto no n.º1, ou seja, o trabalhador tem direito a uma indemnização equivalente a três meses de retribuição base e diuturnidades. Por outro lado, quando o trabalhador resolve o contrato e o montante das retribuições vincendas seja superior a três meses de retribuição base e diuturnidades, aplica-se o disposto no n.º4, conferindo ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente à totalidade das prestações vincendas até ao termo estipulado no contrato <sup>(495)</sup>.

O legislador estabeleceu os critérios para a fixar o montante da indemnização, prescrevendo que devem ser ponderados, o valor da retribuição do trabalhador e o grau de ilicitude da conduta do empregador (cfr. art.º 396º, n.º1) <sup>(496)</sup> <sup>(497)</sup> <sup>(498)</sup>.

No que se refere ao critério da retribuição, coloca-se desde logo a questão da correlação entre o valor da retribuição auferida pelo trabalhador e o número de dias de indemnização a atribuir <sup>(499)</sup>. A este respeito, já se pronunciou o Tribunal da Relação de Lisboa, sustentando que a retribuição constitui um fator de variação inversa, ou seja, quanto menor for o montante da retribuição auferida pelo trabalhador, maior deverá ser a indemnização atribuída <sup>(500)</sup>.

No que respeita ao critério retributivo, suscita-se outra questão: qual a justeza desta norma, nos casos em que o trabalhador auferiu outras prestações de carácter

<sup>(494)</sup> Pedro Furtado Martins adverte que, no âmbito do contrato de trabalho a termo, o legislador apenas fixou um parâmetro indemnizatório mínimo, ou seja, nada obsta a que o trabalhador possa ter direito a um valor indemnizatório superior ao das retribuições vincendas. Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação... Ob. Cit.* pág.588.

<sup>(495)</sup> Nesse sentido, MARECOS, Diogo Vaz, *Código...Ob. Cit.*, pág.481.

<sup>(496)</sup> Parece que esta orientação normativa tem como finalidade assegurar uma indemnização que, por um lado, não atribua primazia absoluta à relevância económica do vínculo contratual (diferença de valor da retribuição) e, por outro, reconheça, de forma equitativa, a gravidade da violação contratual que fundamentou a invocação da justa causa para a resolução do contrato. A título exemplificativo, a indemnização deve ser equitativa, independentemente da categoria profissional ou do valor retributivo do trabalhador, ou seja, se uma trabalhadora da limpeza for vítima de assédio sexual perpetrado pelo empregador e, em situação idêntica, uma Diretora Comercial sofrer a mesma violação, então o tratamento jurídico e indemnizatório deverá ser equivalente. No mesmo sentido, NASCIMENTO, Ricardo, *Da Cessação...Ob. Cit.*, pág.259 e ss.

<sup>(497)</sup> José Almeida apresenta uma crítica ao regime legal, questionando porque não seriam ainda atendidas outras circunstâncias, designadamente, a taxa de desemprego na área de residência do trabalhador, a sua idade, ou dificuldades específicas inerentes à atividade profissional exercida. Cfr. ALMEIDA, José Eusébio, *A Cessação... Ob. Cit.*, pág.565

<sup>(498)</sup> O STJ sustenta que também devem ser considerados como critérios na fixação da indemnização, a forma e as circunstâncias em que a atividade foi desempenhada, bem como a antiguidade do trabalhador. Ac. STJ de 18/02/2016. Processo n.º428/13.6TTPT. P1.S2.

<sup>(499)</sup> Cfr. ALMEIDA, José Eusébio, *A Cessação... Ob. Cit.*, pág.565

<sup>(500)</sup> Acrescenta o acórdão que a referência à retribuição funciona como um fator de equidade na fixação do montante indemnizatório, de modo a evitar que a natural variação dos níveis de remuneração dos trabalhadores, em função da categoria, qualificação e responsabilidade profissional, possa introduzir desequilíbrios e desvirtuar o carácter ressarcitório da obrigação, que, por regra, deverá ter em conta também a situação económica do lesado (cfr. art.º 494 do CC). Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 06/07/2011. Processo n.º1584/07.8TTLSB.L1-4.

retributivo, que extrapolam o conceito de retribuição base <sup>(501)</sup>. A este respeito, tem sido entendido pela Doutrina, que o número de dias de indemnização deve ser ajustado de modo a assegurar uma compensação adequada ao trabalhador, em razão da sua perda retributiva, ou seja, quanto maior for o montante das prestações retributivas que não se integrem no conceito de retribuição base, maior deverá ser o número de dias de indemnização a atribuir <sup>(502)</sup>.

No que concerne ao segundo critério, a ilicitude da conduta do empregador, trata-se de um fator de variação direta: quanto maior for a censurabilidade ou gravidade do comportamento do empregador, maior deverá ser o número de dias de indemnização a atribuir ao trabalhador <sup>(503)</sup>. Este critério visa garantir que a compensação reflita de forma adequada não apenas a gravidade da violação contratual, mas também o seu efeito negativo sobre a dignidade social e humana do trabalhador afetado <sup>(504)</sup>.

Segundo Maria do Rosário Palma Ramalho <sup>(505)</sup>, tendo em conta que a resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, com fundamento em justa causa é uma resolução extrajudicial (ao contrário do que sucede no caso da impugnação do despedimento, que é, necessariamente, judicial), a previsão de uma indemnização variável, nos termos expostos, afigura-se de difícil praticabilidade, porque não fica claro quem deve calcular esta indemnização e com que critérios <sup>(506)</sup>.

É desnecessário sublinhar que o trabalhador e o empregador dificilmente estarão de acordo quanto aos critérios a adotar na fixação desta indemnização, no caso de o empregador não pagar ao trabalhador a indemnização a que este se julga com direito,

<sup>(501)</sup> A título exemplificativo, considere-se um trabalhador cuja retribuição base mensal corresponda a 1.000€, mas que, em virtude da natureza da sua atividade e da perigosidade a ela associada, auferir suplementos remuneratórios mensais no montante de 850 €, perfazendo uma remuneração efetiva de 1.850 €. Coloca-se, assim, a questão da justeza de desconsiderar os 850 € referentes aos suplementos no cálculo do montante da indemnização, uma vez que tal desconsideração implicaria ignorar uma perda que representa aproximadamente 46% do rendimento mensal efetivo do trabalhador.

<sup>(502)</sup> Nesse sentido, AMARO, Jorge, *Cessação do Contrato de Trabalho Promovida pelo Trabalhador*, “Código do Trabalho - A revisão de 2009”, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, págs.480-481; ALMEIDA, José Eusébio, *A Cessação... Ob. Cit.*, págs.565-566.

<sup>(503)</sup> Cfr. Ac. STJ de 18/02/2016. Processo nº428/13.6TTPRT.P1.S2; Ac. STJ de 26/05/2015. Processo nº 373/10.7TTPRT.P1.S1.

<sup>(504)</sup> Ao fazer intervir na medida da indemnização o grau de ilicitude do despedimento, o legislador parece ter pretendido distinguir o índice de censurabilidade que a conduta da entidade empregadora possa ter revelado no que se refere ao respeito pela dignidade social e humana do trabalhador visado. Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 06/07/2011. Processo nº1584/07.8TTLSB.L1-4. <sup>(505)</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, págs.936-937.

<sup>(505)</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, págs.936-937

<sup>(506)</sup> A título exemplificativo, destacam-se dois acórdãos que ilustram na prática, a forma de cálculo do montante indemnizatório em casos de resolução do contrato por iniciativa do trabalhador:

No caso em análise, a retribuição base-mensal da recorrida era no valor de € 846,00 e as diuturnidades no valor mensal de € 69,75. O grau de ilicitude do comportamento da recorrente é elevado, atendendo ao número e à natureza das violações cometidas (cf. artigo 394.º n.º 2 - b) e f) do CT), à sua duração, à persistência do comportamento ilícito da recorrente que se manteve mesmo após a visita da inspeção do trabalho, e aos incómodos causados à recorrida, nomeadamente com a instauração de uma providência cautelar. Pelo que, afigura-se que a fixação da indemnização devida pela recorrente à recorrida, no valor correspondente a 35 dias de retribuição-base e diuturnidades por cada ano completo de serviço e sua fração (proporcionalmente), é adequada aos critérios previstos no artigo 396.º n.ºs 1 e 2 do CT, não merecendo censura a sentença recorrida nessa parte. Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 08/11/2023. Processo nº3026/22.0T8PDL.L1-4

Procedendo ao cálculo do valor da indemnização devida ao autor tendo por referência o valor do seu vencimento base no montante de €698,32, bem como o facto de para efeitos de antiguidade ser considerada a data de 1/06/1986 e tendo o contrato terminado em 11/12/2009 é devida ao autor a indemnização global de €16.352,36, assim calculada: €698,32x 23 (anos) + €698,32:12 x 5 (meses). Cfr. Ac. Rel. Évora de 07/06/2011. Processo nº230/10.7TTABT.E1

deverá o trabalhador, para lograr o reconhecimento efetivo da sua pretensão, intentar contra o empregador uma ação judicial de indenização pelos danos decorrentes da cessação do contrato ou considerar a diferença de valor desta indenização integrada nos créditos laborais e reclamá-los também por via judicial, no ano subsequente à resolução do contrato <sup>(507)</sup>.

### 3.5.2. A Compensação devida ao Trabalhador

O trabalhador que resolva o contrato de trabalho com fundamento na cessão da posição contratual do empregador, tem direito a receber uma compensação, calculada nos termos do art.º 366º, por remissão do art.º 396º, n.º5 do CT.

A este propósito, a Doutrina tem levantado algumas reservas quanto ao direito (ou abuso de direito) do trabalhador a ser compensado nos casos em que invoca a resolução do contrato com justa causa objetiva, com fundamento na falta de confiança quanto à política de organização do trabalho do adquirente <sup>(508)</sup>.

João Leal Amado <sup>(509)</sup>, apresenta sérias dúvidas quanto ao entendimento do regime legal, sustentando que se nos dois casos (fundamentos), o regime é rigorosamente idêntico, ou seja, se em ambos os casos o trabalhador pode manifestar a sua oposição e manter o vínculo com o transmitente ou, em alternativa, ele pode resolver o contrato, com direito à compensação prevista no art.º 366º, ficaria por saber para que serve a destrição de fundamentos efetuada pelo n.º 1 do art.º 286º-A. O Autor entende que, numa perspetiva racional e sistemática, que tenha em conta o fim visado pelo legislador ao elaborar a norma e tenha também em atenção o lugar paralelo representado pelo art.º 194º, n.º5, deveremos proceder a uma interpretação restritiva do disposto no art.º 396º, n.º5, no sentido de reconhecer ao trabalhador que resolva o contrato, o direito à compensação prevista no art.º 366º, mas apenas se a transmissão puder causar-lhe prejuízo sério, e não já se a mesma se fundar, tão-só, na falta de confiança do trabalhador na política de pessoal do adquirente. Neste último caso, o trabalhador terá, decerto, o direito de resolver o contrato, com justa causa e com efeitos imediatos, mas não o direito de ser compensado por isso.

---

<sup>(507)</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, pág.937

<sup>(508)</sup> A letra da lei não parece estabelecer qualquer distinção entre os dois fundamentos. Com efeito, o art.º 394, n.º3, al. d), limita-se a remeter para os fundamentos previstos no art.º 286-A, n.º1, permitindo, assim, a resolução com justa causa objetiva em ambas as situações aí contempladas. Por outro lado, o art.º 396, n.º5, prescreve um direito do trabalhador a ser compensado, nos casos em que a resolução do contrato opere ao abrigo do art.º 394, n.º3, al. d). Deste modo, em princípio, não deveria existir qualquer discriminação: ambos os fundamentos constituem justa causa objetiva de resolução e, ambos deveriam constituir o trabalhador no direito à compensação. Nesse sentido, AMADO, João Leal, *Contrato...Ob. Cit.*, págs.458-461

<sup>(509)</sup> Acrescenta ainda João Leal Amado, se o trabalhador goza de todos esses direitos na singela hipótese de sentir desconfiança em relação ao adquirente da empresa, por que motivo se daria ele ao trabalho de invocar (e, se necessário, provar ou tentar provar) que a transmissão do seu contrato para o adquirente lhe iria causar um prejuízo sério? Se basta invocar um sentimento ou uma crença interior (falta de confiança), para quê, realmente, invocar uma razão, um motivo externamente controlável e avaliável (prejuízo sério)? Nesta leitura literal da norma, a referência do legislador ao "prejuízo sério" seria desprovida de sentido útil. Cfr. AMADO, João Leal, *Contrato...Ob. Cit.*, págs.458-461

Reconhecemos que o argumento de João Leal Amado é sólido e pressupõe alguma razão de ser da lei, contudo, adotamos uma posição mais conciliadora, ou seja, consideramos que o trabalhador possa ter direito a receber a compensação prevista no art.º 366º, na sequência da resolução do contrato de trabalho com justa causa objetiva, com fundamento na falta de confiança do trabalhador quanto à política de organização do trabalho do adquirente, mas apenas e só, quando a transmissão da posição de empregador for apresentada ao trabalhador como um facto consumado, com total omissão, pela transmitente e pela adquirente, dos deveres de informação e de consulta prévia do trabalhador <sup>(510)</sup>.

O trabalhador pode ainda ter direito a uma compensação, calculada nos termos do art.º 366º, em virtude da resolução do contrato com justa causa objetiva, ao abrigo do disposto no art.º 394º, n.º3, al. b), que prevê como fundamento legítimo a alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, ainda que emergente do exercício lícito de poderes do empregador <sup>(511)</sup>. Neste caso, entende-se que o trabalhador tem direito a receber uma compensação em duas situações distintas: (i) quando a resolução do contrato se funde na transferência definitiva do trabalhador para outro local de trabalho <sup>(512)</sup> <sup>(513)</sup>, sempre que tal mobilidade lhe cause um prejuízo sério (cfr. art.º 194º, n.º5); (ii) quando a resolução do contrato se baseia na cessação de comissão de serviço (cfr. art.º 164º, n.º1, al. b)).

---

<sup>(510)</sup> Nesse sentido, Ac. Rel. Évora de 27/05/2021. Processo nº3951/18.2T8FAR.E1, apresentando a seguinte linha de raciocínio: (i) O que está em causa é o reconhecimento que o trabalhador não é uma mercadoria (*labour is not a commodity*), e que o princípio geral da liberdade contratual envolve também a liberdade de escolha do parceiro da relação negocial, não devendo assim ser imposto ao trabalhador um empregador por ele não escolhido; (ii) As normas contidas nos arts.º 394.º n.º 3 al. d) e 286.º-A n.º 1 do CT, não apenas consagram uma nova justa causa objetiva de resolução do contrato de trabalho, consistente na “transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa”, como ainda permitem ao trabalhador fazê-lo baseando numa mera conjectura acerca da política de organização do trabalho do adquirente; (iii) O art.º 396.º n.º 5 do CT, ao estabelecer a obrigação de pagamento de uma compensação por resolução do contrato com fundamento na transmissão da posição do empregador, não estabelece qualquer distinção entre os dois fundamentos de resolução do contrato de trabalho que o trabalhador pode invocar em caso de transmissão do estabelecimento, tanto mais que “a desconfiança na política de organização de trabalho se exprime, de algum modo, no receio de um prejuízo futuro”; (iv) Poderá admitir-se que a resolução do contrato com fundamento em mera desconfiança do trabalhador acerca da política de organização de trabalho do adquirente mereça um juízo negatário da compensação, por abuso de direito, nomeadamente quando ocorreu regularmente o processo de informação e de consulta e foi atingido um acordo acerca das medidas a aplicar ao trabalhador na sequência da transmissão; (v) No entanto, não é possível formular esse juízo negatário da compensação quando a transmissão foi apresentada à trabalhadora como um facto consumado, com total omissão, pela transmitente e pela adquirente, dos deveres de informação e de consulta prévia da trabalhadora; (vi) Nesta situação, quer a transmitente, quer a adquirente, são solidariamente responsáveis pelo pagamento da compensação.

<sup>(511)</sup> Esta disposição consagra a tutela da estabilidade contratual e da confiança na relação laboral, permitindo ao trabalhador reagir contra modificações supervenientes que comprometam de forma grave a sua esfera jurídica, causando-lhe prejuízo sério.

<sup>(512)</sup> A respeito da transferência lícita do trabalhador importa ressaltar dois pressupostos essenciais, o carácter duradouro, a transferência tem de ser definitiva e o prejuízo sério, cujo ónus da prova incide sobre o trabalhador (quanto ao empregador, deverá em princípio provar o interesse da empresa).

<sup>(513)</sup> Por prejuízo sério deve entender-se um dano relevante que determine uma alteração substancial do plano de vida do trabalhador. Cfr. Ac. STJ de 28/06/2001. Processo nº0053115. Impende sobre o trabalhador que opta pelo exercício do direito de resolver o contrato e peticiona a condenação da ré nos termos do n.º 1 do art.º 443.º do CT, por entender que a determinação de transferência ou não tinha razão de ser, ou lhe demandava prejuízo sério, o ónus de alegar e provar os factos constitutivos desse direito e que se consubstanciam, seja na não verificação do condicionalismo legal permissor das exceções que a lei admite à proibição de transferência, seja na ocorrência de prejuízo sério que para si redundaria caso viesse a aceitar a transferência (cfr. art.º 342.º, n.º 1, do CC). Cfr. Ac. STJ de 02/04/2008. Processo nº0754650.

### 3.6. A (I)Licitude da Resolução

Invocada pelo trabalhador a resolução do contrato de trabalho com justa causa, e uma vez rececionada pelo empregador a correspondente declaração resolutiva, podem verificar-se três cenários distintos: o empregador aceita os termos invocados e propostos pelo trabalhador na declaração resolutiva e procede ao pagamento da respetiva indemnização ou compensação; (ii) o empregador mantém-se inerte, limitando-se a receber a declaração resolutiva sem reagir e sem proceder ao pagamento de qualquer quantia; (iii) o empregador manifesta expressamente a sua discordância relativamente aos fundamentos invocados pelo trabalhador, ou indemnização requerida na declaração resolutiva e recorre à tutela jurisdicional.

#### 3.6.1. Ação para Reconhecimento de Resolução Lícita

Caso o empregador não aceite os fundamentos invocados pelo trabalhador, ou, aceitando-os, não concorde com o montante indemnizatório proposto na declaração resolutiva, ou, ainda, se o empregador se mantiver inerte, ignorando a declaração resolutiva e abstendo-se de proceder ao pagamento das quantias devidas a título de indemnização ou compensação, assiste ao trabalhador o direito a intentar ação judicial <sup>(514)</sup> <sup>(515)</sup>, para que seja reconhecida e declarada a licitude da resolução do contrato de trabalho, com a conseqüente condenação do empregador ao pagamento da indemnização que venha a ser fixada pelo Tribunal <sup>(516)</sup> <sup>(517)</sup>.

#### 3.6.2. Ação de Impugnação da Resolução do Contrato pelo Empregador

Confrontado com a declaração extintiva do trabalhador fundada na verificação de justa causa de resolução, pode o empregador impugná-la, requerendo ao tribunal que

<sup>(514)</sup> Trata-se de uma ação declarativa emergente de contrato individual e trabalho, soba forma de processo comum (art.º 48 do CPT), cujos pedidos serão: (i) a declaração da licitude da resolução do contrato de trabalho com justa causa; (ii) a condenação do empregador no pagamento da conseqüente indemnização ou compensação. Cfr. Ac. Rel. Guimarães de 13/10/2022. Processo nº2722/21.3T8VNF.G1.

<sup>(515)</sup> Nesse sentido, MARECOS, Diogo Vaz, *Código...Ob. Cit.*, pág.940.

<sup>(516)</sup> Numa ação em que o trabalhador pede que seja reconhecida a licitude da justa causa de resolução do contrato de trabalho por si operada, apenas são atendíveis os factos que tenham sido invocados pelo trabalhador como fundamento da resolução, na comunicação escrita oportunamente endereçada ao empregador. Dito de outro modo, a petição inicial não serve para alegar factos que visem fundamentar a justa causa e que não foram expressamente indicados na carta de comunicação da resolução contratual enviada para o empregador com o objetivo de pôr termo ao contrato de trabalho. O art.º 395.º, n.º 1, do CT, exige que o trabalhador comunique a resolução do contrato ao empregador, por escrito, «com indicação sucinta dos factos que a justificam». A indicação sucinta dos factos que justificam a justa causa invocada pelo trabalhador, ainda que não tenha o grau de exigência em termos de descrição factual associado normalmente à nota de culpa, tem, no mínimo, de dar a conhecer ao empregador, de uma forma esclarecedora e precisa, o concreto fundamento da resolução contratual, não só para que este possa compreender as causas que conduziram, na perspetiva do trabalhador, à rutura contratual e, querendo, impugná-las em tribunal, como também para permitir a possibilidade de sindicância judicial do específico fundamento invocado. Cfr. Ac. Rel. Évora de 09/05/2024. Processo nº6604/22.3T8STB.E1.

<sup>(517)</sup> Na ação interposta pelo trabalhador para efetivar o seu direito a indemnização (por falta de concordância da entidade empregadora nesse sentido) cabe-lhe alegar os factos constitutivos do seu direito e, enquanto factos constitutivos, fazer prova dos mesmos (art.º 467, nº1, al. d) do CPC e art.º 342, nº1, do CC). Cfr. Ac. Rel. Coimbra de 10/05/2007. Processo nº851/04.7TTCBR.C1.

declare a sua ilicitude e, conseqüentemente, condene o trabalhador a indemnizá-lo dos prejuízos causados pela abrupta cessação do contrato de trabalho (cfr. art.º 398º e art.º 399º do CT) (518) (519).

O Código de Processo do Trabalho não previu qualquer processo especial aplicável à reação do empregador contra a resolução do contrato de trabalho operada pelo trabalhador com fundamento em justa causa (520). Assim, a impugnação deduzida pelo empregador deverá seguir os termos do processo declarativo comum, por força do disposto no art.º 48º, n.º 3, do CPT.

A ação de impugnação pelo empregador da resolução do contrato de trabalho com justa causa, apresenta três especialidades: (i) o trabalhador só se pode fazer valer os factos constantes da declaração resolutiva (art.º 398º, n.º3) (521); a possibilidade de o trabalhador vir suprir vícios da declaração resolutiva (art.º 398º, n.º4) (522); a concessão ao empregador do direito de resposta à pronúncia do trabalhador, em sede de suprimento de vícios (523).

Ao contrário do que sucede com as várias modalidades de despedimento, a lei não enuncia expressamente os motivos da ilicitude da resolução do contrato por iniciativa do trabalhador. Contudo, da aplicação conjugada do art.º 398º, n.º3, art.º 394º e art.º 395º, decorre que a ilicitude da resolução do contrato pode apresentar dois fundamentos: um fundamento substancial; e um fundamento procedimental (524).

No que respeita ao primeiro fundamento suscetível de ser invocado pelo empregador para arguir a ilicitude da resolução do contrato de trabalho, abrange as situações em que a desconformidade se prende com a ausência ou a insubsistência da justa causa invocada pelo trabalhador, nomeadamente, quando o trabalhador não logra demonstrar os factos que alegadamente constituiriam motivo de justa causa ou,

(518) VASCONCELOS, Joana, *Prontuário de Direito do Trabalho - Sobre a Impugnação pelo Empregador da Resolução do Contrato de Trabalho*, CEJ, Almedina, Coimbra, 2019, pág. 161.

(519) O art.º 398, n.º1 do CT, apenas estabelece que “a ilicitude da resolução do contrato de trabalho, com base em justa causa, por iniciativa do trabalhador, pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo empregador”, com o que se prevê uma faculdade do empregador e não uma obrigação ou um ónus, com as conseqüências de, na prática, se ter como adquirida a dita justa causa. Cfr. Ac. Rel. Coimbra de 10/05/2007. Processo nº851/04.7TTCBR.C1.

(520) A tramitação da ação corresponde, assim, à prevista no art.º 51 e ss. do CPT, com as especialidades de regime estabelecidas no respetivo art.º 60, n.º2, que concretiza no plano adjetivo, a singular solução prevista no art.º 398, n.º4 do CT. Cfr. VASCONCELOS, Joana, *Prontuário...Ob. Cit.* págs.162-178.

(521) O art.º 395, n.º1 do CT, estabelece que o trabalhador deve comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com a indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos. Sublinhe-se que a ação em que for apreciada a ilicitude da resolução, apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no n.º1 do art.º 395 (n.º3 do art.º 398). Cfr. Ac. STJ de 11/12/2024. Processo nº 1794/23.0T8MTS-A.P1.S1

(522) Interposta ação de impugnação da resolução do contrato de trabalho, com fundamento na ilicitude do procedimento previsto no art.º 395, n.º1 do CT, dispõe o art.º 398, n.º4, do mesmo diploma, que o trabalhador pode vir suprir esse vício. A possibilidade consagrada no art.º 398, n.º4 do CT pressupõe: (i) que o vício do procedimento, apontado pelo empregador, seja sanável; (ii) que a sua correção passa pelo cumprimento do procedimento prescrito no art.º 395, n.º1 do referido compêndio legal. Cfr. Ac. Rel. Évora de 17/12/2020. Processo nº128/20.0T8PTM.E1

(523) Cfr. VASCONCELOS, Joana, *Prontuário...Ob. Cit.* pág.163

(524) RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, págs.939-940

ainda que tais factos venham a ser provados, se conclua que os mesmos são insuficientes para sustentar a inexigibilidade da manutenção do vínculo laboral <sup>(525)</sup>.

No que concerne ao segundo fundamento de ilicitude suscetível de ser arguido pelo empregador, este abrange um conjunto de hipóteses que têm como denominador comum a preterição de requisitos legais a que a lei subordina a atendibilidade dos factos invocados para justificar a resolução imediata do contrato por iniciativa do trabalhador, nomeadamente, a comunicação por escrito, a indicação sucinta dos factos que sustentam a justa causa e o prazo <sup>(526)</sup>. Tratam-se, como a jurisprudência tem sublinhado, de *formalidades ad substantiam*, cuja preterição não afeta a validade nem a eficácia da declaração resolutiva, mas determina unicamente a sua ilicitude <sup>(527)</sup>.

Em qualquer das situações suscetíveis de consubstanciar a ilicitude da resolução do contrato de trabalho, dispõe o empregador do prazo de um ano, contado a partir da data da resolução, para intentar a competente ação judicial destinada a obter a declaração de ilicitude da resolução do contrato <sup>(528)</sup>.

A respeito do prazo concedido para o empregador impugnar a resolução do contrato de trabalho, vemo-nos obrigados a tecer uma nova crítica ao legislador, por se entender que este prazo é exageradamente longo e desproporcional quando comparado com o prazo para apreciação da ilicitude do despedimento <sup>(529)</sup>. Ademais, revela-se totalmente desproporcional a imposição ao trabalhador do ónus de reagir à violação dos seus direitos no exíguo prazo de trinta dias, sob pena de caducidade do seu direito, para depois se admitir que o empregador beneficie de um prazo de um ano para reagir à declaração resolutiva do trabalhador.

A dúvida prolongada no tempo quanto à licitude ou ilicitude da resolução do contrato de trabalho constitui, em última análise, um prejuízo para o trabalhador e um benefício para o empregador. O trabalhador fica submetido a uma situação de instabilidade inaceitável, completamente anormal à condição humana, podendo mesmo surgir, neste contexto, frustrações de cariz emocional e financeiro <sup>(530)</sup>. Além disso, o trabalhador vê-se impedido de aceder à quantia monetária correspondente à

---

<sup>(525)</sup> Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, págs.939-940; VASCONCELOS, Joana, *Prontuário...Ob. Cit.* pág.168.

<sup>(526)</sup> VASCONCELOS, Joana, *Prontuário...Ob. Cit.* págs.168-169.

<sup>(527)</sup> Cfr. Ac. Rel. Porto de 29/02/2016. Processo nº651/15.9T8MTS.P1; e AMADO, João Leal, *Contrato...Ob. Cit.*, pág.456.

<sup>(528)</sup> Ac. Rel. Porto de 28/04/2008. Processo nº 0746728; Ac. Rel. Coimbra de 09/10/2008. Processo nº265/07.7TTCVL.C1.

<sup>(529)</sup> Nesse sentido, criticando a coerência do prazo, QUINTAS, Paula, QUINTAS, Hélder, *Código do Trabalho, Anotado e Comentado*, 5ª Ed., Almedina, Coimbra, 2007, pág.1304; BAPTISTA, Albino Mendes, *A Cessação do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador no Código do Trabalho Revisto*. In *“Código do Trabalho: A Revisão de 2009”*; Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pág.471.

<sup>(530)</sup> Nas situações de impugnação judicial da resolução do contrato de trabalho, o cálculo da indemnização ou compensação deve realizar-se até à data de produção de efeitos da declaração resolutiva e não até à data da sentença. Ou seja, o contrato considera-se extinto na data fixada na declaração do trabalhador, não sendo o mesmo titular de quaisquer direitos remuneratórios ou compensatórios durante o lapso temporal em que é proposta e decorre a ação judicial. Cfr. NASCIMENTO, Ricardo, *Da Cessação...Ob. Cit.*, pág.273.

indenização ou compensação a que tinha direito, a qual poderia constituir uma base sólida para um novo recomeço. Em sentido inverso, o empregador mantém a possibilidade de adotar as diligências necessárias à substituição do trabalhador, dando continuidade à sua atividade empresarial e retendo, nos seus cofres, montante correspondente à indenização ou compensação alegadamente devida.

Ponderados estes argumentos e considerando que, em regra, o empregador dispõe de maiores recursos humanos e financeiros do que o trabalhador, não se vislumbra qualquer motivo plausível que justifique a impossibilidade de o empregador reagir à declaração resolutiva num prazo significativamente mais célere. Nestes termos, cumpre-nos tecer nova crítica ao regime geral, pela forma como este se revela insuficiente face às exigências da tutela jurídica do trabalhador.

No que concerne ao pedido, o empregador que queira ver judicialmente declarada a ilicitude da resolução do contrato de trabalho deve requerer ao tribunal que aprecie e se pronuncie sobre as circunstâncias em que ocorreu a extinção do contrato de trabalho por declaração unilateral do trabalhador, devendo, para o efeito, indicar os motivos que, em seu entender, consubstanciam a invocada ilicitude e os factos em que estas assentam, recaindo sobre si o ónus da respetiva prova, nos termos gerais do art.º 342º, n.º1 do CC (531) (532) (533). Compete ainda ao empregador, o ónus de peticionar a condenação do trabalhador ao pagamento de indenização, com o objetivo de ressarcir-lo pelos prejuízos que a cessação imediata do contrato de trabalho possa ter-lhe causado (534).

O trabalhador contra quem seja deduzida a impugnação da resolução do contrato de trabalho e a consequente pretensão indemnizatória pode defender-se de uma e de outra, no articulado subsequente ao utilizado pelo empregador - contestação ou resposta à contestação - a apresentar no prazo, respetivamente, de 10 e de 15 dias (cfr. art.º 56º, al. a) e art.º 60º, n.º1 do CPT). Quaisquer que sejam os fundamentos de ilicitude invocados pelo empregador, cabe ao trabalhador, nos termos gerais, refutar a versão dos factos apresentada e contrariar os pedidos nela formulados, quer mediante a impugnação dos factos alegados, quer pela dedução de exceções, como a

---

(531) VASCONCELOS, Joana, *Prontuário...Ob. Cit.* pág.168

(532) Em ação intentada pela entidade empregadora contra o trabalhador, nos termos do disposto no n.º 1º do artigo 398º do CT/2009 (em que o empregador formula ao tribunal pedido para que seja declarada a ilicitude da resolução operada pelo trabalhador, invocando a inexistência de justa causa) incumbe-lhe, face ao disposto no artigo 342º/1 do Código Civil provar que não se verificaram os factos constantes da comunicação referida no n.º 1 do artigo 395º do CT. Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 11/04/2018. Processo nº1370/12.3TBAGH.L1-4.

(533) A declaração da situação de desemprego preenchida e assinada pelo empregador, mencionando que a cessação do contrato de trabalho ocorreu por iniciativa do trabalhador / resolução com justa causa, não faz prova plena de que o mesmo reconheça a licitude desta, nos termos do art.º 376 do CC, posto que se trata de documento cujo destinatário não é o trabalhador, mas sim a Segurança Social, e o empregador se limita a transmitir a tal entidade a ocorrência duma declaração da parte contrária e não do próprio. Cfr. Ac. Rel. Guimarães de 05/12/2019. Processo nº234/19.4T8BRG-A.G1.

(534) A indemnização devida pelo trabalhador pela resolução do contrato que operou sem que prove a justa causa e sem o cumprimento do aviso prévio, tendo subjacente a proteção dos interesses da empregadora - com vista, nomeadamente, a que esta possa providenciar, em tempo útil, pela substituição do trabalhador sem prejudicar a atividade da empresa -, opera automaticamente, desde que requerida por aquela, pelo simples facto de o trabalhador ter feito cessar a sua relação laboral sem cumprir - ou cumprindo apenas parcialmente - o prazo de aviso prévio, independentemente de a entidade empregadora ter com isso sofrido ou não quaisquer efetivos danos. Cfr. Ac. Rel. Porto de 13/11/2023. Processo nº1426/22.4T8PNF.P1.

caducidade do direito de impugnar a resolução, para o que poderá, naturalmente, articular factos novos em suporte da sua posição <sup>(535)</sup>.

Quando a impugnação deduzida pelo empregador se funda em vício substancial, designadamente na alegada inexistência de justa causa, o trabalhador, confrontado com as alegações do empregador, não pode introduzir novos factos que não constem da declaração resolutiva inicial, com o propósito de contrariar a versão apresentada pelo empregador, subsistindo assim, a limitação estabelecida no art.º 398º, nº3 do CT. Neste cenário, a defesa do trabalhador circunscreve-se à alegação e prova dos factos invocados na sua declaração resolutiva, cabendo-lhe demonstrar que os mesmos eram, à data, aptos a fundar a inexigibilidade da manutenção do vínculo contratual <sup>(536)</sup>.

Nos casos em que a impugnação deduzida pelo empregador assenta num vício procedimental, assiste ao trabalhador a faculdade prevista no art.º 398º, nº4 do CT, podendo assim suprir essa irregularidade até ao termo do prazo para contestar. A faculdade de suprimento de vícios procedimentais, só pode ser exercida uma vez e apenas são suscetíveis de correção: (i) a falta de redução a escrito da declaração resolutiva; e (ii) a indicação sucinta dos factos que fundamento a justa causa <sup>(537)</sup>. Excluindo-se desta faculdade a possibilidade de sanar a inobservância do prazo de trinta dias, que a lei fixa, para o trabalhador exercer o direito de resolução <sup>(538)</sup>.

A respeito da indicação sucinta dos factos, cumpre sublinhar, que a faculdade prevista em benefício do trabalhador, permite-lhe unicamente, suprir vícios resultantes de uma exposição deficiente ou pouco clara dos factos já por si invocados na declaração resolutiva. Não é, porém, admissível que o trabalhador invoque novos factos, ou venha suprir a total ausência de factos na declaração resolutiva, ou seja, em outras palavras, a intervenção do trabalhador deve limitar-se à correção de imperfeições que não comprometam substancialmente a resolução do contrato já formalizada <sup>(539)</sup>.

Por fim, cumpre analisar, o possível efeito que o exercício pelo trabalhador, da faculdade prevista no art.º 398º, nº4, poderá acarretar no âmbito da ação de impugnação da resolução do contrato de trabalho intentada pelo empregador. Quando confrontado com a petição inicial em que o empregador invoque a ilicitude da resolução do contrato de trabalho fundada em vício procedimental, o trabalhador deve apresentar uma comunicação escrita e devidamente fundamentada, dando a

<sup>(535)</sup> Cfr. VASCONCELOS, Joana, *Prontuário...Ob. Cit.* pág.173.

<sup>(536)</sup> Neste sentido, VASCONCELOS, Joana, *Código...Ob. Cit.*, pág.842.

<sup>(537)</sup> Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, págs.576-578. No mesmo sentido, VASCONCELOS, Joana, *Prontuário...Ob. Cit.* págs.173-174

<sup>(538)</sup> Cfr. Ac. Rel. Guimarães de 11/03/2010. Processo nº1071/08.7TTCBR.C1

<sup>(539)</sup> A possibilidade consagrada do art.º 398, nº4 do CT, pressupõe: (i) que o vício do procedimento, apontado pelo empregador, seja sanável; (ii) que a sua correção passa pelo cumprimento do procedimento prescrito no do art.º 395, nº1 do referido compêndio legal. O articulado designado por “contestação” constitui uma peça do processo judicial, não sendo o meio ou procedimento adequado para suprir o “vício” relativo à “falta de indicação sucinta dos factos”. Cfr. Ac. Rel. Évora de 17/12/2020. Processo nº128/20.0T8PTM.E1

conhecer ao Tribunal a intenção de exercer a faculdade de sanar as irregularidades procedimentais <sup>(540)</sup>.

Neste contexto, Pedro Furtado Martins salienta que o desenho da ação judicial não é totalmente claro, na medida em que a lei não especifica se a contestação deverá ser apresentada no mesmo prazo ou se a ação é suspensa, para permitir ao trabalhador a correção dos vícios procedimentais, sustentando que na sua ótica o caminho que lhe parece mais adequado é o da suspensão da instância e concessão de novo prazo para que o empregador reformule a petição inicial em função dos fatos que o trabalhador alegar na comunicação e só depois terá lugar a contestação do trabalhador <sup>(541)</sup>.

Em sentido contrário, Joana Vasconcelos <sup>(542)</sup>, refere que o ponto é especificamente delimitado pelo art.º 60º, n.º2 do CPT, onde se prescreve ser sempre possível a resposta à contestação pelo empregador, quando o trabalhador tenha procedido à correção de vícios de natureza procedimental dentro do prazo nele fixado <sup>(543)</sup>.

Neste contexto, tendemos a alinhar-nos com a posição defendida por Joana Vasconcelos, por entendermos que, da letra da lei, decorre que o empregador dispõe de um prazo de 10 dias para responder à contestação do trabalhador, e não para responder à correção de vícios procedimentais. Aliás, não se vislumbra fundamento que justifique a suspensão da instância ou a duplicação de articulados, medida que até seria suscetível de colidir com o princípio da celeridade processual.

### 3.6.3. Os Efeitos da Declaração de Ilicitude

A declaração judicial de ilicitude da resolução do contrato de trabalho, não determina a invalidade da resolução, nem obsta à cessação do contrato de trabalho na data indicada na declaração resolutiva <sup>(544)</sup> <sup>(545)</sup>. Em termos práticos, mantém-se a

---

<sup>(540)</sup> Cfr. MARECOS, Diogo Vaz, *Código...Ob. Cit.*, pág.1018

<sup>(541)</sup> Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação...Ob. Cit.*, págs.576-578.

<sup>(542)</sup> Acrescenta ainda que esta disposição tem por evidente o propósito de permitir ao empregador pronunciar-se sobre a versão corrigida da comunicação da resolução, esta solução representa mais uma especialidade da disciplina adjetiva da sua impugnação. VASCONCELOS, Joana, *Prontuário...Ob. Cit.* pág.178.

<sup>(543)</sup> Cfr. MARTINS, José Joaquim F. Oliveira, *Código de Processo do Trabalho Anotado e Comentado - Os processos Laborais na Prática Judiciária*, 2ª ed., Almedina, Coimbra, 2024, págs.113-114.

<sup>(544)</sup> A ilicitude da resolução do contrato por iniciativa do trabalhador carece de ser decretada judicialmente, em ação que o empregador pode promover no prazo de um ano sobre a data da resolução (art.º 398º n.º1 e 2). Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado...Ob. Cit.*, pág.1012.

<sup>(545)</sup> O vínculo extingue-se no momento desejado, as relações laborais cessam. A preocupação basilar do legislador, no tocante à garantia da estabilidade do emprego que inspira a regra da inutilização do despedimento ilícito quando a iniciativa dele pertença ao empregador, deixa de ter cabimento em tais hipóteses. A liberdade de desvinculação do trabalhador é e deve ser absoluta, em certo sentido: justamente no de que não pode ser-lhe imposta a subsistência de um vínculo por ele não mais desejado. O elemento pessoalidade, que só pode considerar-se característico da posição assumida pelo trabalhador com base no contrato, atua aí no sentido da eliminação de qualquer obstáculo legal à eficácia da vontade desvinculatória por ele manifestada. Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito...Ob. Cit.*, pág.552.

extinção do vínculo laboral, conforme previamente estipulado, reafirmando-se, assim, o princípio da liberdade de trabalho <sup>(546)</sup>.

Na hipótese de o trabalhador não conseguir demonstrar e provar os factos que fundamentam a justa causa invocada para a resolução do contrato de trabalho, ou caso a resolução venha a ser declarada judicialmente ilícita por qualquer outra razão, assiste ao empregador o direito de exigir a indemnização correspondente pelos prejuízos resultantes da cessação imediata do vínculo laboral <sup>(547)</sup>.

Deste modo, caberá ao trabalhador, pagar ao empregador, uma indemnização correspondente à retribuição base e às diuturnidades que seriam devidas em caso de falta de aviso prévio, total ou parcial, consoante a situação concreta <sup>(548)</sup>, sem prejuízo do direito do empregador a ser ressarcido por outros prejuízos decorrentes da cessação abrupta do contrato, nos termos da responsabilidade civil <sup>(549)</sup>.

O legislador, ao estipular que a indemnização não pode ser inferior àquela calculada nos termos do art.º 401º do CT, parece ter pretendido salvaguardar outros prejuízos excepcionais resultantes da saída abrupta do trabalhador, que se ausenta do seu posto de trabalho sem conferir ao empregador a oportunidade de tomar as diligências necessárias para a sua substituição.

A este respeito, relevamos a posição de João Leal Amado <sup>(550)</sup>, com a qual tendemos a concordar, segundo a qual sustenta, que a remissão para o art.º 401º do CT, seria suficiente para salvaguardar tanto a falta de aviso prévio, como qualquer outro prejuízo resultante da cessação abrupta do contrato, desde que estes mantenham um nexos causal com a ausência inesperada do trabalhador e sejam devidamente alegados e comprovados pelo empregador.

---

<sup>(546)</sup> Nesse sentido, AMADO, João Leal, *Contrato...Ob. Cit.*, pág.461; NASCIMENTO, Ricardo, *Da Cessação...Ob. Cit.*, págs.245-246.

<sup>(547)</sup> Não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, prevista no art.º 399 do CT. Cfr. Ac. Rel. Évora de 25/05/2023. Processo nº1264/21.1T8TMR.E1. No mesmo sentido, Ac. STJ de 14/07/2016. Processo nº1085/15.0T8VNF.G1.S1.

<sup>(548)</sup> Importa lembrar aquilo que já foi referido a respeito da indemnização, ou seja, apesar de operar automaticamente, carece de petição pelo empregador.

<sup>(549)</sup> Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito...Ob. Cit.*, pág.648

<sup>(550)</sup> João Leal Amado critica esta norma, referindo que, se o dever de indemnizar a contraparte, em caso de resolução contratual ilícita por iniciativa do trabalhador, não sofre contestação, já os termos da remissão efetuada pelo art.º 399 para o disposto no art.º 401 suscitam alguma perplexidade. Com efeito, afigura-se lógico proceder à equiparação das duas hipóteses, no que toca ao quantum da indemnização: se o trabalhador resolver o contrato, invocando justa causa, mas esta não se provar, ou se o trabalhador denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mas sem pré-avisar o empregador, em qualquer destas hipóteses estaremos perante uma rutura contratual ilícita irregular, parecendo que a indemnização a pagar ao empregador deverá ser calculada nos mesmos moldes. Algo estranhamente, porém, a norma em apreço, em lugar de estabelecer que a indemnização devida ao empregador será calculada «nos termos previstos no art.º 401» (ou conter qualquer fórmula similar), prescreve que o empregador terá direito a uma indemnização «não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 401». A lei sugere, pois, que a indemnização calculada ao abrigo do art.º 399 poderá ser superior à calculada com base no art.º 401 - solução, repete-se, algo estranha, tanto mais que esta última disposição, estabelecendo embora que o valor da indemnização deverá ascender, em princípio, à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de aviso prévio em falta, não deixa de ressalvar, de forma expressa, a responsabilidade civil do trabalhador pelos danos eventualmente causados pela denúncia irregular do contrato. Será legítimo ir mais além do que isto, quando se trate de uma resolução ilícita? Julga-se que não. Cfr. AMADO, João Leal, *Contrato...Ob. Cit.*, págs.461-462.

Relativamente aos danos causados ao empregador, Monteiro Fernandes <sup>(551)</sup>, esclarece 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.

Em suma, como reitera Maria do Rosário Palma Ramalho, a justa causa subjacente à resolução do contrato por iniciativa do trabalhador tem uma função diferente da justa causa subjacente ao despedimento disciplinar. No caso da resolução do contrato de trabalho, a declaração judicial da insubsistência da justa causa alegada pelo trabalhador não determina a nulidade da cessação do contrato, mas apenas a ilicitude da cessação, sendo que desta ilicitude apenas decorrem efeitos indemnizatórios, uma vez que o princípio constitucional da liberdade de trabalho impede que o trabalhador seja compelido a retomar o contrato. Em sentido contrário, a confirmação de uma situação de justa causa, neste âmbito, tem como efeito dispensar o trabalhador do aviso prévio de cessação do contrato e, nos casos indicados, confere-lhe o direito a uma indemnização <sup>(552)</sup>.

---

<sup>(551)</sup> Não configuram tais prejuízos extraordinários consequências como uma duradoura quebra de qualidade ou da quantidade de produção, estando-se, aí, perante meros corolários da lei da oferta e procura da força de trabalho. Os danos a que a lei se refere são apenas aqueles que decorrem imediatamente da própria irregularidade da cessação, ou seja, do modo súbito e injustificado com que este se operou, traduzido em perturbações ou quebras no processo produtivo diretamente causadas pela ausência inesperada de um dos seus elementos fundamentais. Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito...Ob. Cit.*, pág.580.

<sup>(552)</sup> Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado...Ob. Cit.*, pág.1014.

## 4. Minutas

### 4.1. Necessidade de Cumprimento de Obrigação Legal - Justa Causa Objetiva

Exmo.(a) Senhor(a):

...

Rua ....

Carta Registada c/ Aviso de Receção

**Assunto:** Resolução do contrato de trabalho com fundamento na incompatibilidade da prossecução da atividade laboral por necessidade de cumprimento de obrigação legal

Eu, [Nome completo do trabalhador], titular do Cartão de Cidadão n.º [11111111], emitido pela República Portuguesa, portador do Número de Identificação Fiscal [11111111] e do Número de Identificação da Segurança Social [11111111], trabalhador da empresa [nome da empresa], onde exerço as funções de [cargo/categoria profissional], venho, pela presente, comunicar a decisão de resolver o contrato de trabalho que me vincula a essa entidade empregadora.

A presente resolução tem fundamento no art.º 394.º, n.º 3, alínea a), do Código do Trabalho, e assenta na verificação de uma incompatibilidade superveniente entre o exercício da atividade laboral e o cumprimento de uma obrigação legal, concretamente, o exercício de mandato como Deputado à Assembleia da República, cujo desempenho se revela inconciliável com a prossecução das funções atualmente desempenhadas nesta empresa.

A presente declaração é efetuada em observância do princípio da boa-fé, sendo comunicada logo que tal me foi possível, após a verificação da circunstância que fundamenta a resolução.

Nos termos do art.º 394.º, n.º 1, do Código do Trabalho, o contrato de trabalho cessa com efeitos imediatos, e declaro-me dispensado do cumprimento do prazo de aviso prévio, não havendo, por conseguinte, lugar a qualquer compensação ou indemnização.

Por fim, requer-se o ressarcimento integral de todos os créditos laborais devidos, nomeadamente vencimentos, proporcionais de subsídios e demais quantias legais.

Com os melhores cumprimentos,

Local, 20 de julho de 2025

O trabalhador

---

## 4.2. Transmissão da Posição do Empregador no Respetivo Contrato de Trabalho - Justa Causa Objetiva

Exmo.(a) Senhor(a):

...

Rua ....

Carta Registada c/ Aviso de Receção

**Assunto:** Resolução do contrato de trabalho com fundamento na transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa

Eu, [Nome completo do trabalhador], titular do Cartão de Cidadão n.º [11111111], emitido pela República Portuguesa, portador do Número de Identificação Fiscal [11111111] e do Número de Identificação da Segurança Social [11111111], trabalhador da empresa [nome da empresa], onde exerço as funções de [cargo/categoria profissional], venho, pela presente, comunicar a decisão de resolver o contrato de trabalho que me vincula a essa entidade empregadora.

A presente resolução tem fundamento no art.º 394.º, n.º 3, alínea d), do Código do Trabalho, e assenta na transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa sem que tenham sido cumpridos os deveres legais de informação e consulta prévia do trabalhador. Tal omissão constitui uma violação grave das garantias legais do trabalhador e é, por si só, suscetível de gerar uma quebra objetiva da confiança e das expectativas legítimas que estiveram na base da celebração do contrato de trabalho, as quais se fundaram na política organizacional e na estrutura empresarial do empregador transmitente.

A cessação do presente contrato de trabalho produz efeitos imediatos e confere ao trabalhador o direito a receber a respetiva compensação, calculada nos termos do art.º 366º, por remissão do art.º 396º, n.º5, ambos do Código do Trabalho.

Na oportunidade, solicita-se ainda o preenchimento e a respetiva entrega da Declaração de Situação de Desemprego no prazo de cinco dias úteis, ou, em alternativa, a sua submissão através da Segurança Social Direta, devendo, neste caso, ser entregue uma cópia comprovativa do documento submetido (cfr. artigos 8.º, 9.º e 43.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro).

Por fim, requer-se o ressarcimento integral de todos os créditos laborais devidos, nomeadamente vencimentos, proporcionais de subsídios e demais quantias legais.

Com os melhores cumprimentos,

Local, 20 de julho de 2025

O trabalhador

---

### 4.3. Comportamento Culposo do Empregador - Justa Causa Subjetiva

Exmo.(a) Senhor(a):

...

Rua ....

Carta Registada c/ Aviso de Receção

**Assunto:** Resolução do contrato de trabalho com fundamento em comportamento culposo do empregador

Eu, [Nome completo do trabalhador], titular do Cartão de Cidadão n.º [11111111], emitido pela República Portuguesa, portador do Número de Identificação Fiscal [11111111] e do Número de Identificação da Segurança Social [11111111], trabalhador da empresa [nome da empresa], onde exerço as funções de [cargo/categoria profissional], venho, pela presente, comunicar a decisão de resolver o contrato de trabalho que me vincula a essa entidade empregadora.

A presente resolução tem fundamento no art.º 394.º, n.º 2, alínea f), do Código do Trabalho, e assenta na verificação da prática de uma [ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo representante do empregador].

No dia 20 de julho de 2025, pelas 10h30, o chefe responsável pela Secção de Armazém ordenou ao trabalhador que procedesse à limpeza do armazém, utilizando, para o efeito, vassoura e esfregona. Perante tal instrução, o trabalhador recusou-se a executar a tarefa, por considerar que a mesma extrapolava o conteúdo funcional inerente à sua categoria profissional. Face à recusa, o chefe responsável, visivelmente irritado e na presença de outros trabalhadores, dirigiu-se ao trabalhador, agarrou-o pelos colarinhos e proferiu as seguintes palavras: *“Ou limpas o armazém, ou podes pegar nas tuas coisas e ir embora.”*

O comportamento descrito torna impossível a subsistência da relação laboral e configura justa causa para a resolução do contrato de trabalho por justa causa subjetiva. Nos termos do exposto, e com fundamento nesta factualidade, o contrato de trabalho cessa com efeitos imediatos a partir da presente data (cfr. art.º 394º, nº1 do Código do Trabalho).

Na oportunidade, solicita-se ainda o preenchimento e a respetiva entrega da Declaração de Situação de Desemprego no prazo de cinco dias úteis, ou, em alternativa, a sua submissão através da Segurança Social Direta, devendo, neste caso, ser entregue uma cópia comprovativa do documento submetido (cfr. artigos 8.º, 9.º e 43.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro).

Neste contexto, venho reclamar ainda a título de indemnização por danos morais e patrimoniais, a quantia de 11.000,00€ <sup>(553)</sup>, acrescida dos demais créditos laborais devidos, nomeadamente vencimentos, proporcionais de subsídios e demais quantias.

**Prova Testemunhal:**

- Identificação dos trabalhadores presentes

Com os melhores cumprimentos,

Local, 20 de julho de 2025

O trabalhador

---

---

<sup>(553)</sup> A indemnização requerida foi calculada nos seguintes termos:

- Vencimento base - 870,00€;
- Antiguidade - 10 anos e seis meses;
- Quantum indemnizatório (cfr. art.º396, nº1 do CT) - 30 dias;
- Indemnização por danos morais nos termos da responsabilidade civil - 1.865,00 €

Indemnização = (870,00 €\*10 (anos)) + (870,00 € \* 6 (meses)) + 1.865,00€ = 11.000,00€

#### 4.4. Falta Culposa de Pagamento Pontual da Retribuição - Justa Causa Subjetiva

Exmo.(a) Senhor(a):

...

Rua ....

Carta Registada c/ Aviso de Receção

**Assunto:** Resolução do contrato de trabalho com fundamento na falta culposa de pagamento pontual da retribuição

Eu, [Nome completo do trabalhador], titular do Cartão de Cidadão n.º [11111111], emitido pela República Portuguesa, portador do Número de Identificação Fiscal [11111111] e do Número de Identificação da Segurança Social [11111111], trabalhador da empresa [nome da empresa], onde exerço as funções de [cargo/categoria profissional], venho, pela presente, comunicar a decisão de resolver o contrato de trabalho que me vincula a essa entidade empregadora.

A presente resolução tem fundamento no art.º 394.º, n.º 5, do Código do Trabalho, e assenta na falta culposa de pagamento pontual da retribuição base, bem como das respetivas prestações complementares, referentes aos meses de maio e junho de 2025, sem qualquer expectativa de regularização por parte do empregador.

O comportamento descrito torna impossível a subsistência da relação laboral e configura justa causa para a resolução do contrato de trabalho por justa causa subjetiva, considerando que a retribuição constitui elemento essencial do contrato de trabalho e representa o único meio de subsistência do agregado familiar do trabalhador. Nos termos do exposto, e com fundamento nesta factualidade, o contrato de trabalho cessa com efeitos imediatos a partir da presente data (cfr. art.º 394º, nº1 do Código do Trabalho).

Na oportunidade, solicita-se ainda o preenchimento e a respetiva entrega da Declaração de Situação de Desemprego no prazo de cinco dias úteis, ou, em alternativa, a sua submissão através da Segurança Social Direta, devendo, neste caso, ser entregue uma cópia comprovativa do documento submetido (cfr. artigos 8.º, 9.º e 43.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro).

Neste contexto, venho reclamar ainda a título de indemnização por danos morais e patrimoniais, a quantia de 9.135,00€ <sup>(554)</sup>, acrescida dos demais créditos laborais devidos, nomeadamente vencimentos, proporcionais de subsídios e demais quantias legais.

Com os melhores cumprimentos,

Local, 20 de julho de 2025

O trabalhador

---

---

<sup>(554)</sup> A indemnização requerida foi calculada nos seguintes termos:

- Vencimento base - 870,00€;
- Antiguidade - 10 anos e seis meses;
- Quantum indemnizatório (cfr. art.º396, nº1 do CT) - 30 dias;

Indemnização = (870,00 €\*10 (anos)) + (870,00 € \* 6 (meses)) = 9.135,00€

## 5. Conclusão

A presente investigação permitiu evidenciar que a resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com fundamento em justa causa, constitui uma das matérias mais controversas do Direito do Trabalho, devido à sua complexidade e ao impacto significativo que exerce sobre as partes envolvidas. Se, por um lado, se configura como um instrumento essencial de proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, permitindo-lhe preservar a sua dignidade profissional e pessoal ao não permanecer numa relação laboral deteriorada, por outro lado, revela fragilidades quanto à sua aplicação prática.

A conduta do empregador que viole os direitos do trabalhador, cuja gravidade e efeitos tornem inexigível a manutenção do vínculo laboral, confere a este último um direito potestativo, traduzido no poder de pôr termo ao contrato, impondo ao empregador o dever de aceitar a declaração resolutive. Assim, a resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador consiste na declaração unilateral, vinculada e fundamentada, destinada a cessar o contrato de trabalho, sem necessidade de consentimento do empregador. Importa salientar que, afirmar que o empregador tem de aceitar a resolução do contrato, não significa, que esteja obrigado a concordar com todos os fundamentos invocados pelo trabalhador, designadamente quanto ao eventual pedido indemnizatório, quando a ele houver lugar.

O nosso estudo procurou, de forma consistente, analisar criticamente o regime legal da resolução do contrato de trabalho, destacando as questões mais relevantes e amplamente debatidas na Doutrina. Desenvolveu-se, assim, uma linha de raciocínio orientada para a adoção da interpretação que se considerou mais adequada e conciliadora, ainda que nem sempre coincidente com as correntes doutrinárias maioritárias.

Iniciámos o nosso estudo abordando o problema da assimetria na relação laboral, que, não obstante os diversos esforços legislativos, continua a subsistir. Ao analisar a resolução do contrato de trabalho, evidencia-se, com particular intensidade, a tendência para um desequilíbrio nas posições jurídicas das partes, sobretudo porque cabe ao empregador decidir sobre a aceitação dos termos da declaração resolutive. De facto, o empregador pode simplesmente ignorar a comunicação do trabalhador, sem que tal acarrete consequências significativas, permanecendo na expectativa de que o trabalhador prossiga a sua vida profissional noutra local e desconsidere os acontecimentos que o afastaram do contrato agora resolvido.

A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador reveste-se de natureza extrajudicial; todavia, como se verificou, a eficácia prática do regime é residual. Na maioria dos casos, as resoluções acabam por ser apreciadas judicialmente, sobretudo quando nelas se inclui um pedido de indemnização ou compensação. Quando a questão envolve valores monetários, a dificuldade de

alcançar acordo entre as partes torna-se ainda mais evidente. O empregador, confrontado com a obrigação de pagar ao trabalhador, tende a optar pela via jurisdicional, na expectativa de que o Tribunal declare a ilicitude da resolução ou, em última instância, fixe um montante indemnizatório inferior, reduzindo assim o valor global a pagar.

A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, pode assumir duas modalidades distintas: a resolução com justa causa subjetiva, fundada em comportamentos culposos do empregador que tornem inexigível a subsistência do vínculo laboral, e a resolução com justa causa objetiva, decorrente do exercício lícito de poderes pelo empregador ou de circunstâncias relativas ao próprio trabalhador, sem que se releve o elemento subjetivo (culpa do agente). A distinção entre estas figuras jurídicas não se limita ao mero comportamento ou ao fundamento de justa causa, mas decorre sobretudo dos efeitos que desencadeiam na esfera jurídica das partes, em particular quanto às consequências indemnizatórias. Assim, a resolução do contrato fundada num motivo suscetível de qualificação como justa causa subjetiva confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização por todos os prejuízos sofridos em consequência do comportamento do empregador. Em sentido contrário, a resolução que se funde em justa causa objetiva, tem como efeito principal, a legitimação do trabalhador a fazer cessar o contrato com efeito imediato, sem se vincular ao cumprimento de aviso prévio, assim, regra geral, não confere ao trabalhador direito a qualquer indemnização.

A retribuição constitui um elemento essencial do contrato de trabalho, representando, por um lado, a principal obrigação do empregador e, por outro, o direito mais relevante do trabalhador, consubstanciando a contrapartida pela realização da sua atividade. A falta de pagamento pontual da retribuição por período superior a 60 dias confere ao trabalhador o direito de resolver o contrato de trabalho, sem que a culpa do empregador possa ser afastada. Na realidade, considera-se irrelevante a culpabilidade deste último, estabelecendo-se uma ficção legal que protege o trabalhador, assegurando-lhe o direito a ser ressarcido pelos prejuízos decorrentes da ausência de remuneração.

A este respeito, reforça-se a crítica à corrente que defende que, uma vez ultrapassado o prazo de 90 dias (correspondentes a 60 dias de ausência de pagamento, acrescidos de 30 dias para exercício do direito de resolução), o trabalhador deixa de beneficiar da proteção prevista no art.º 394.º, n.º 5, do CT, passando a beneficiar apenas de uma presunção *iuris tantum*. A falta de pagamento de retribuição é um facto, cujos efeitos se agravam com o decurso do tempo, deteriorando progressivamente a situação económica do trabalhador. Embora se reconheça que a perda de garantias decorra da omissão do trabalhador, que optou por não resolver o contrato dentro do prazo legalmente estabelecido, também se admite que tal prazo (30 dias) é manifestamente reduzido, não permitindo ao

trabalhador médio realizar todas as diligências necessárias para salvaguardar o bem-estar do seu agregado familiar, nomeadamente, obter aconselhamento jurídico, reunir os meios probatórios adequados e avaliar a possibilidade de encontrar uma nova solução profissional. Com efeito, entende-se que esta perda de garantias acaba por beneficiar o empregador, o que, na nossa perspetiva, se afigura injusto.

Entende-se que a falta de pagamento da retribuição constitui sempre fundamento para a resolução do contrato de trabalho, exceto quando o incumprimento incida apenas sobre uma parcela da retribuição que, pelo seu valor reduzido, seja considerada irrelevante em comparação com o montante global da remuneração. Deste modo, a falta de pagamento pontual da retribuição pode ainda constituir fundamento para a resolução do contrato de trabalho por justa causa subjetiva, quando o incumprimento se prolongue por prazo inferior a 60 dias, caso em que o empregador possa ilidir a sua culpa, ou por justa causa objetiva.

No que se refere ao prazo legal concedido ao trabalhador para proceder à resolução do contrato, importa assinalar que o início da contagem depende da natureza do facto em concreto, nomeadamente da sua qualificação como instantâneo ou continuado. Não obstante o início da contagem, entende-se que o prazo concedido é manifestamente reduzido, uma vez que o trabalhador necessita de avaliar tanto o impacto da violação perpetrada pelo empregador como os seus efeitos, ponderando-os face à inexigibilidade da manutenção do vínculo contratual. Com efeito, tecemos nova crítica ao regime legal vigente, reafirmando-se o juízo de desadequação que resulta da atribuição ao trabalhador de um prazo inferior ao conferido ao empregador em matéria de despedimento.

O trabalhador deve indicar de forma sucinta os factos que fundamentam a justa causa da resolução do contrato de trabalho, sob pena de ilicitude, uma vez que, em sede judicial, apenas serão apreciados os factos que constam da declaração resolutiva. A este respeito, reconhecendo a intenção do legislador em adequar a situação às necessidades de celeridade processual e em evitar atos dilatórios, subsistem algumas reservas quanto à sua bondade. A resolução do contrato possui natureza extrajudicial, podendo ser iniciada pelo próprio trabalhador de forma autónoma. Contudo, ao recorrer à via jurisdicional, o trabalhador passa a estar assistido por mandatário, o que lhe permite compreender a relevância de factos que, na fase inicial, lhe possam ter escapado e que poderiam revelar-se essenciais nesta fase.

No que se refere à impugnação judicial, entende-se pertinente formular nova crítica ao regime legal, considerando totalmente desadequado o prazo conferido ao empregador para intentar ação relativa à ilicitude da resolução do contrato por parte do trabalhador. Tal prazo revela-se manifestamente superior ao previsto para a apreciação da ilicitude do despedimento, sendo essa delonga, suscetível de causar sérios prejuízos ao trabalhador, tanto de natureza patrimonial, como não patrimonial, decorrentes do impacto emocional da interrupção da sua vida profissional e pessoal,

impedindo-o de aceder atempadamente aos valores da presumível indemnização que lhe permitiriam retomar a sua vida

A ilicitude da resolução não acarreta a invalidade da declaração resolutiva, nem impede a cessação do contrato de trabalho, prevalecendo com carácter absoluto, a liberdade de desvinculação do trabalhador. Por outro lado, a declaração de ilicitude da resolução confere ao empregador o direito de exigir do trabalhador indemnização pelos prejuízos resultantes da cessação abrupta do contrato, com um montante mínimo correspondente ao prazo de aviso prévio não cumprido.

Não obstante os esforços legislativos desenvolvidos com o intuito de atenuar a assimetria que caracteriza a relação laboral, o regime jurídico da resolução do contrato de trabalho continua a revelar dificuldades significativas para o trabalhador. Com efeito, verifica-se que, em termos gerais, este regime ainda tende a favorecer mais o empregador do que o trabalhador, evidenciando a necessidade de aperfeiçoamento para assegurar maior equilíbrio na relação laboral.

Neste contexto crítico, e pressupondo a eventual formulação de uma proposta de reflexão ou opinião legislativa sobre esta matéria, importa reiterar as observações já apontadas, designadamente: a desadequação da redução da proteção conferida ao trabalhador nos casos de falta de pagamento pontual de retribuição por período superior a 60 dias, tendo em conta os efeitos continuados e a crescente gravidade das consequências económicas e sociais com o decurso do tempo; o prazo exíguo estabelecido para que o trabalhador possa avaliar a gravidade da violação contratual e, em consequência, exercer o seu direito de resolução do contrato de trabalho; e o prazo excessivamente dilatado concedido ao empregador para requerer a intervenção judicial destinada à apreciação da licitude da declaração resolutiva do trabalhador.

Acresce, ainda, reafirmar a necessidade de revisão da norma relativa aos códigos de conduta, uma vez que não se reconhece mérito na exigência de um número mínimo de sete trabalhadores para a obrigatoriedade de adoção desses instrumentos. Tal exigência não encontra correspondência com os critérios de qualificação das empresas e revela-se completamente dispensável, sobretudo quando se trata de assegurar a divulgação de informações relevantes sobre matérias como o assédio no local de trabalho e os direitos de parentalidade.

## 6. Jurisprudência

### **Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**

Ac. STJ de 03/04/1991. Processo nº002663  
Ac. STJ de 19/03/1992. Processo nº003369  
Ac. STJ de 12/03/1997. Processo nº67/96  
Ac. STJ de 30/04/1997. Processo nº96S250  
Ac. STJ de 19/10/1997. Processo nº97S069  
Ac. STJ de 10/02/1999. Processo nº98S920  
Ac. STJ de 09/12/1999. Processo nº99S138  
Ac. STJ de 07/06/2000. Processo nº00S036  
Ac. STJ de 08/03/2001. Processo nº 00S3839  
Ac. STJ de 21/03/2001. Processo nº00S3320  
Ac. STJ de 28/06/2001. Processo nº00S3115  
Ac. STJ de 07/11/2001. Processo nº 01S1193  
Ac. STJ de 12/12/2001. Processo nº00S4017  
Ac. STJ de 29/05/2002. Processo nº01S1694  
Ac. STJ de 18/03/2004. Processo nº03S2423  
Ac. STJ de 14/12/2004. Processo nº 04S2955  
Ac. STJ de 02/11/2005. Processo nº699/05  
Ac. STJ de 12/01/2006. Processo nº35/05  
Ac. STJ de 06/06/2007. Processo nº07S919  
Ac. STJ de 21/07/2007. Processo nº07S534  
Ac. STJ de 14/11/2007. Processo nº07S1802  
Ac. STJ de 02/04/2008. Processo nº07S4650  
Ac. STJ de 26/11/2008. Processo nº1896/08  
Ac. STJ de 21/10/2009. Processo nº1996/05.1TTLSB.S1  
Ac. STJ de 03/03/2010. Processo nº933/07.3TTTCBR.C1.S1  
Ac. STJ de 23/06/2010. Processo nº 607/07.STJLSB.L1.S1.  
Ac. STJ de 03/11/2010. Processo nº425/07.0TTTCBR.C1.S1  
Ac. STJ de 09/12/2010. Processo nº285/07.1TTBGC.P1.S1

Ac. STJ de 23/11/2011. Processo nº875/07.2TTVIS.C1.S1  
Ac. STJ de 08/05/2012. Processo nº 263/06.8TTCSC.L1.S1  
Ac. STJ de 05/06/2012. Processo nº 2131/08.0TTLSB.L1.S1  
Ac. STJ de 20/06/2012. Processo nº347/10.8TTVNG.P1.S1  
Ac. STJ de 05/02/2013. Processo nº3247/06.2TTLSB.L1.S1  
Ac. STJ de 12/02/2014. Processo nº298/12.1TTMTS-A.P1.S1  
Ac. STJ de 14/05/2014. Processo nº990/10.5TTMTS.P1.S1  
Ac. STJ de 01/10/2014. Processo nº 1202/11.0TTMTS.P1.S1  
Ac. STJ de 15/04/2015. Processo nº44/13.2TTEVR.E1.S1  
Ac. STJ de 26/05/2015. Processo nº 373/10.7TTPRT.P1.S1  
Ac. STJ de 09/09/2015. Processo nº263/13.1TTPRT.P1.S1  
Ac. STJ de 28/01/2016. Processo nº579/11.1TTCSC.L1.S1  
Ac. STJ de 18/02/2016. Processo nº428/13.6TTPRT.P1.S2  
Ac. STJ de 23/02/2016. Processo nº74/12.1SRLSB.L1.S1  
Ac. STJ de 14/07/2016. Processo nº1085/15.0T8VNF.G1.S1  
Ac. STJ de 03/11/2016. Processo nº3921/13.7TTKSB.L1.S1  
Ac. STJ de 03/11/2016. Processo nº216/14.2TTVRL.G1.S2  
Ac. STJ de 16/03/2017. Processo nº244/14.8TTALM.L1.S1  
Ac. STJ de 16/03/2017. Processo nº518/14.8TTBRG.G1.S1  
Ac. STJ de 01/06/2017. Processo nº585/13.1TTVFR.P1.S1  
Ac. STJ de 21/09/2017. Processo nº393/16.8T8VIS.C1.S1  
Ac. STJ de 06/12/2017. Processo nº1519/14.1TTLSB.L1.S1.  
Ac. STJ de 24/01/2018. Processo nº2137/15.2T8TMRE.E1.S1  
Ac. STJ de 31/10/2018. Processo nº16066/16.9T8PRT.P1.S1  
Ac. STJ de 27/11/2018. Processo nº12766/17.4T8LSB.L1.S1  
Ac. STJ de 16/05/2019. Processo nº 61/11.7TBAVV-B.G1.S1  
Ac. STJ de 11/09/2019. Processo nº2302/17.8T8BRR.L1.S1  
Ac. STJ de 03/03/2021. Processo nº28857/17.9T8LSB.L1.S1  
Ac. STJ de 26/01/2022. Processo nº8910/18.2T8LSB.L1.S1  
Ac. STJ de 21/04/2022. Processo nº340/19.5T8GRD-A.C1.S1  
Ac. STJ de 14/07/2022. Processo nº15770/20.1T8LSB.S1.

Ac. STJ de 02/11/2022. Processo nº2214/21.0T8LSB.L1.S1  
Ac. STJ de 22/06/2023. Processo nº 114256/20.2YIPRT.P1.S1  
Ac. STJ de 11/10/2023. Processo nº5394/20.9T8FNC.L1.S1  
Ac. STJ de 24/01/2024. Processo nº4553/21.1T8LSB.L1.S1  
Ac. STJ de 22/05/2024. Processo nº 14526/20.6T8SNT.L1.S1  
Ac. STJ de 06/11/2024. Processo nº4644/21.9T8SNT.L1.S1  
Ac. STJ de 06/11/2024. Processo nº 5376/22.6T8PRT.P1.S1  
Ac. STJ de 27/11/2024. Processo nº13908/22.3T8PRT.P1.S1  
Ac. STJ de 11/12/2024. Processo nº1794/23.0T8MTS-A.P1.S1  
Ac. STJ de 12/02/2025. Processo nº14603/23.1T8LSB.L1.S1.

### **Acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa**

Ac. Rel. Lisboa de 15/12/1999, Processo nº4949  
Ac. Rel. Lisboa de 06/10/2010. Processo nº 516/09.3TTFUN.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 02/02/2011. Processo nº105/08.8TTSNT.L1-4.  
Ac. Rel. Lisboa de 02/03/2011. Processo nº178/09.8TTALM.L1-4.  
Ac. Rel. Lisboa de 14/07/2011. Processo nº780/09.8TTLSB.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 07/11/2012. Processo nº1725/10.8TTLSB.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 30/04/2014. Processo nº633/12.2TTFUN.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 08/10/2014. Processo nº1115/13.0TTLSB.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 25/03/2015. Processo nº164/i4.6TTPDL  
Ac. Rel. Lisboa de 13/05/2015. Processo nº87/13.8TTLSB.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 02/12/2015. Processo nº2982/14.6TTLSB.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 13/01/2016. Processo nº903/15  
Ac. Rel. Lisboa de 15/09/2016. Processo nº5/16.0T8BRR.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 19/04/2017. Processo nº25106/15.8T8LSB.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 11/04/2018. Processo nº1370/12.3TBAGH.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 26/04/2018. Processo nº 1539/17.4T8PDL.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 11/07/2019. Processo nº15070/18.7T8LSB.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 25/09/2019. Processo nº10302/18.4T8LSB.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 12/02/2020. Processo nº 162/19.3T8LSB.L1-4

Ac. Rel. Lisboa de 27/05/2020. Processo nº 987/18.7T8AGH.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 24/02/2021. Processo nº6364/19.5T8SNT.L1-4.  
Ac. Rel. Lisboa de 23/02/2022. Processo nº2182/19.9T8BRR.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 06/04/2022. Processo nº1060/19.6T8BRR.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 11/05/2022. Processo nº3121/13.6TTLSB.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 12/09/2022. Processo nº1533/21.0T8MAI.P1  
Ac. Rel. Lisboa de 17/05/2023. Processo nº5195/21.7T8ALM.L1-4.  
Ac. Rel. Lisboa de 13/09/2023. Processo nº 9073/22.4T8ALM.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 25/10/2023. Processo nº19538/19.0T8LSB.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 08/11/2023. Processo nº3026/22.0T8PDL.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 25/09/2024. Processo nº1424/21.5T8SNT.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 09/10/2024. Processo nº14603/23.1T8LSB.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 26/03/2025. Processo nº5854/23.0T8SNT.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 09/04/2025. Processo nº 21664/23.1T8LSB.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 30/04/2025. Processo nº613/24.5T8VFX.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 28/05/2025. Processo nº26715/23.7T8LSB.L1-4  
Ac. Rel. Lisboa de 22/06/2025. Processo nº4085/2005-4  
Ac. Rel. Lisboa de 30/06/2025. Processo nº 12726/23.6T8SNT.L1-4.

### **Acórdãos do Tribunal da Relação de Guimarães**

Ac. Rel. Guimarães de 11/03/2010. Processo nº1071/08.7TTCBR.C1  
Ac. Rel. Guimarães de 14/05/2015. Processo nº79/13.5TTVCT.G1  
Ac. Rel. Guimarães de 01/06/2017. Processo nº973/13.3TTGMR.G1  
Ac. Rel. Guimarães de 04/10/2017. Processo nº2698/16.9T8GMR.G1  
Ac. Rel. Guimarães de 09/11/2017. Processo nº296/11.2TBMNC.G1  
Ac. Rel. Guimarães de 17/05/2018. Processo nº92/16.0T8BGC.G1  
Ac. Rel. Guimarães de 28/06/2018. Processo nº1264/16.3T8GMR.G1  
Ac. Rel. Guimarães de 05/12/2019. Processo nº234/19.4T8BRG-A.G1  
Ac. Rel. Guimarães de 13/10/2022. Processo nº2722/21.3T8VNF.G1  
Ac. Rel. Guimarães de 27/10/2022. Processo nº 788/21.5T8VVD-C.G1  
Ac. Rel. Guimarães de 15/12/2022. Processo nº46/22.8T8BCL.G1

Ac. Rel. Guimarães de 14/03/2024. Processo nº 5228/22.0T8VNF.G1

Ac. Rel. Guimarães de 13/03/2025. Processo nº2720/23.2T8GMR.G1

### **Acórdãos do Tribunal da Relação de Coimbra**

Ac. Rel. Coimbra de 10/05/2007. Processo nº851/04.7TTCBR.C1

Ac. Rel. Coimbra de 09/10/2008. Processo nº265/07.7TTCVL.C1

Ac. Rel. Coimbra de 10/02/2011. Processo nº1022/09.1TTCBR.C1

Ac. Rel. Coimbra de 21/03/2011. Processo nº205/09.9TTVIS.C1

Ac. Rel. Coimbra de 13/12/2012. Processo nº923/11.1TTLRA.C1

Ac. Rel. Coimbra de 26/09/2014. Processo nº160/14.3TLRA.C1

Ac. Rel. Coimbra de 17/12/2014. Processo nº250/13.0TTGRD.C1

Ac. Rel. Coimbra de 15/12/2016. Processo nº7112/15.4T8CBR.C1

Ac. Rel. Coimbra de 28/04/2017. Processo nº176/16.5T8LMG.C1

Ac. Rel. Coimbra de 30/06/2017. Processo nº3974/16.6T8CBR.C1

Ac. Rel. Coimbra de 14/11/2017. Processo nº 2840/12.9TBFIG.C2

Ac. Rel. Coimbra de 12/04/2018. Processo nº1664/16.9T8CTB.C1

Ac. Rel. Coimbra de 30/04/2019. Processo nº1326/18.2T8CTB.C1

Ac. Rel. Coimbra de 22/05/2020. Processo nº2403/19.8T8VIS.C1

Ac. Rel. Coimbra de 29/01/2021. Processo 1937/18.6T8GRD-A.C1

Ac. Rel. Coimbra de 28/01/2022. Processo nº1591/18.5T8CTB.C3

Ac. Rel. Coimbra de 28/01/2022. Processo nº1627/20.0T8CVL.C1

Ac. Rel. Coimbra de 08/05/2022. Processo nº1481/19.4T8LRA.C1

Ac. Rel. Coimbra de 09/11/2022. Processo nº3147/19.6T8VIS.C1

Ac. Rel. Coimbra de 15/03/2024. Processo nº700/22.4T8CVL.C1

Ac. Rel. Coimbra de 19/04/2024. Processo nº1253/23.1T8CTB.C1

Ac. Rel. Coimbra de 14/06/2024. Processo nº2015/22.9T8CTB.C1

### **Acórdãos do Tribunal da Relação do Porto**

Ac. Rel. Porto de 28/04/2008. Processo nº 0746728

Ac. Rel. Porto de 15/10/2012. Processo nº1020/10.2TTPRT.P1

Ac. Rel. Porto de 14/10/2013. Processo nº516/11.3TTVNG.P1

Ac. Rel. Porto de 08/09/2014. Processo nº58/11.7TTVRL.P2  
Ac. Rel. Porto de 17/11/2014. Processo nº739/12.8TTMTS-A.P1  
Ac. Rel. Porto de 23/02/2015, Processo nº712/12.6TTPRT.P1  
Ac. Rel. Porto de 29/02/2016. Processo nº651/15.9T8MTS.P1  
Ac. Rel. Porto de 12/09/2016. Processo nº896/13.6TTMTS.P1  
Ac. Rel. Porto de 10/10/2016. Processo nº25236/15.6T8PRT.P1  
Ac. Rel. Porto de 29/05/2017. Processo nº2364/15.2T8PRT.P1  
Ac. Rel. Porto de 25/06/2018. Processo nº 2049/17.5T8AVR.P1  
Ac. Rel. Porto de 10/09/2018. Processo nº14891/15.7T8PRT.P1  
Ac. Rel. Porto de 10/09/2018. Processo nº3126/16.5T8PNF.P1  
Ac. Rel. Porto de 07/12/2018. Processo nº 2905/18.3T8OAZ-A.P1  
Ac. Rel. Porto de 08/03/2019. Processo nº5626/17.0T8MTS.P1  
Ac. Rel. Porto de 21/10/2020. Processo nº2634/15.0T8VFR.P1  
Ac. Rel. Porto de 23/11/2020. Processo nº375/18.5T8AGD.P1  
Ac. Rel. Porto de 22/03/2021. Processo nº1175/19.0T8AVR.P1  
Ac. Rel. Porto de 20/09/2021. Processo nº3785/20.4T8MTS.P1  
Ac. Rel. Porto de 15/11/2021. Processo nº4404/20.4T8MTS-A.P1  
Ac. Rel. Porto de 04/04/2022. Processo nº3191/20.0T8MTS-A.P1  
Ac. Rel. Porto de 22/06/2022. Processo nº845/20.5T8AVR.P1  
Ac. Rel. Porto de 14/12/2022. Processo nº 3002/19.0T8MAI.P1  
Ac. Rel. Porto de 23/01/2023. Processo nº1883/21.6T8MAI.P1  
Ac. Rel. Porto de 06/02/2023. Processo nº11738/20.6T8PRT.P1  
Ac. Rel. Porto de 27/02/2023. Processo nº361/22.0T8AVR.P1  
Ac. Rel. Porto de 05/06/2023. Processo nº2600/22.9T8MAI-A.P1  
Ac. Rel. Porto de 26/06/2023. Processo nº151/21.8T8OAZ.P1  
Ac. Rel. Porto de 18/09/2023. Processo nº4704/21.6T8MAI-B.P1  
Ac. Rel. Porto de 13/11/2023. Processo nº1426/22.4T8PNF.P1  
Ac. Rel. Porto de 15/01/2024. Processo nº7253/21.9T8VNG.P1  
Ac. Rel. Porto de 19/02/2024. Processo nº993/21.4T8VLG.P1  
Ac. Rel. Porto de 20/05/2024. Processo nº3321/22.8T8MTS.P1.  
Ac. Rel. Porto de 14/10/2024. Processo nº43/23.6T8AVR.P1

### **Acórdãos do Tribunal da Relação de Évora**

Ac. Rel. Évora de 07/06/2011. Processo nº230/10.7TTABT.E1  
Ac. Rel. Évora de 31/01/2012. Processo nº650/10.7TTSTB.E1  
Ac. Rel. Évora de 18/10/2012. Processo nº216/11.4TTPTM.E1  
Ac. Rel. Évora de 25/10/2012. Processo nº196/11.6TTPTM.E1  
Ac. Rel. Évora de 07/02/2013. Processo nº56/11.0TTPTM.E1  
Ac. Rel. Évora de 14/11/2013. Processo nº512/12.3TTSTB.E1  
Ac. Rel. Évora de 09/03/2016. Processo nº166/14.2TTTMR.E1  
Ac. Rel. Évora de 28/04/2017. Processo nº10154/15.6T8STB.E1  
Ac. Rel. Évora de 28/06/2017. Processo nº 1907/16.9T8PTM.E1  
Ac. Rel. Évora de 26/10/2017. Processo nº1596/16.0T8PTM.E1.E1  
Ac. Rel. Évora de 08/11/2018. Processo nº1312/17.0T8VNG.P1  
Ac. Rel. Évora de 11/04/2019. Processo nº545/18.6T8BJA.E1  
Ac. Rel. Évora de 17/12/2020. Processo nº128/20.0T8PTM.E1  
Ac. Rel. Évora de 12/05/2022. Processo nº869/19.5T8TMR.E2  
Ac. Rel. Évora de 26/05/2022. Processo nº584/20.7T8BJA.E1  
Ac. Rel. Évora de 13/07/2022. Processo nº3295/19.2T8STR.E1  
Ac. Rel. Évora de 13/10/2022. Processo nº1849/21.6T8PTM.E1  
Ac. Rel. Évora de 15/12/2022. Processo nº571/22.0T8STB.E1  
Ac. Rel. Évora de 25/05/2023. Processo nº1264/21.1T8TMR.E1  
Ac. Rel. Évora de 11/01/2024. Processo nº1759/21.7T8TMR.E1  
Ac. Rel. Évora de 09/05/2024. Processo nº6604/22.3T8STB.E1

### **Acórdãos Tribunais Centrais Administrativos**

Ac. TCA Norte, de 16/10/2020. Processo nº00242/16.7BECBR

## 7. Bibliografia

AIRES, Sara Margarida Simões, *A Resolução por Iniciativa do Trabalhador*, Escola Superior de Tecnologia e Gestão, Instituto Politécnico de Leiria, 2020

ALMEIDA, Joana, *Procedimento Disciplinar*, in RDES, Ano XLVII, n.ºs 1 e 2, 2006

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 Editora, Coimbra, 2004

ALTAVILLA, Renata, *Dimissioni del Lavoratore*, Giuffrè, Milano, 1987

AMADO, JOÃO LEAL, “O Incumprimento da Obrigação Retributiva e o art.º 364.º, n.º 2, do Código do Trabalho”, em *VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho: Memórias*, António Moreira, Almedina, Coimbra, 2006

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho, Noções Básicas*, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2022

AMADO, João Leal, *Direito do Trabalho – Relação Individual*, Almedina, Coimbra, 2019

AMADO, João Leal, *Extinção do Contrato por Iniciativa do Trabalhador: Resolução com Aviso Prévio*, Revista do Ministério Público (118), 2009

AMADO, João Leal, *Salários em Atraso – Rescisão e Suspensão do Contrato, Comentário ao Acórdão do tribunal da relação de Coimbra de 2 de maio de 1991*, Revista do Ministério Público nº51, 1992

AMARO, Jorge, *Cessação do Contrato de Trabalho Promovida pelo Trabalhador, “Código do Trabalho - A revisão de 2009”*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011

ANTUNES VARELA, João de Matos, BEZERRA, José Sampaio, *Manual de Processo Civil*, 2ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2006

ANTUNES VARELA, João de Matos, *Das Obrigações em Geral, Vol. I*, 10.ª ed., Almedina, Coimbra, 2000

ANTUNES, Carlos Alberto Lourenço Morais, GUERRA, Amadeu Francisco Ribeiro, *Despedimentos e Outras Formas de Cessação do Contrato de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1984

BAPTISTA, Albino Mendes, *A Cessação do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador no Código do Trabalho Revisto*. In “*Código do Trabalho: A Revisão de 2009*”; Coimbra Editora, Coimbra, 2011

BAPTISTA, Albino Mendes, *Notas sobre a Cessação do Contrato de Trabalho, por Iniciativa do Trabalhador no Novo Código do Trabalho - A Reforma do Código do Trabalho*, CEJ, Coimbra Editora, 2004

BAPTISTA, ALBINO MENDES; *Jurisprudência do Trabalho Anotada*, 3.<sup>a</sup> ed, Quid Júris, Lisboa, 2000

CANOTILHO, Gomes, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 3.<sup>a</sup> ed., Coimbra Editora, Coimbra, 1993

CLBRL, *Livro Branco das Relações Laborais*, MTSS, Lisboa, 2007,

CORDEIRO, António Menezes, *Da Resolução do Contrato*, *Revista da Ordem dos Advogados*, Lisboa, 2020

CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil Português II, Direito das Obrigações Tomo IV - Cumprimento e Não Cumprimento, Transmissão e Extinção, Garantias*, Almedina, Coimbra, 2010

FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições de Direito do Trabalho, A Relação Individual de Trabalho*, 12.<sup>a</sup> Ed., Almedina, Coimbra, 2023

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 14.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra, 2009

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 18.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra, 2017

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 21.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra, 2022

FERREIRA, Pedro Miguel Esteves, *O Poder e Procedimento Disciplinar – A Justa Causa Subjetiva*, Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico de Castelo Branco, Idanha-Nova, 2023

GOMES SILVA, Rita Daniela, *A Resolução do Contrato de Trabalho pelo Trabalhador*, Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, 2016

GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Da Rescisão do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador*, V Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina, Coimbra, 2003

GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Da Rescisão do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador. “V Congresso Nacional de Direito de Trabalho – Memórias”*, Almedina, Coimbra, 2003

GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho, Vol. I, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007

LEITÃO, Luis Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações, Vol. II, Transmissão e Extinção das Obrigações – Não cumprimento e Garantias do Crédito*, 6ª ed., Almedina, Coimbra, 2008

LEITÃO, Luis Menezes, *Direito do Trabalho*, 3ª ed., Almedina, Coimbra, 2012

LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho, Vol. I, Serviços de Ação Social da UC*, Coimbra, 2004

LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho, Vol. II, Serviços de Ação Social da UC*, Coimbra, 2004

LOPES DE SOUSA, Jorge Manuel Santos, *Ilisão de Presunções Consagradas nas Normas de Incidência Tributária: o art.º 73.º da LGT*, Escola de Direito da Universidade do Minho, 2013

LOURENÇO, Catarina, *A Exceção de Não Cumprimento no Âmbito do Contrato de Trabalho: Possível aplicação da Figura a Alguns Institutos “Questões Laborais”*, Ano XXII, nº46, Coimbra Editora, Coimbra, 2015

MACHADO, João Baptista, *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, Almedina, Coimbra, 1983

MARECOS, Diogo Vaz, *As Alterações do Código do Trabalho Revisto ao Procedimento Disciplinar*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Almedina, 2009

MARECOS, Diogo Vaz, *Código do Trabalho Comentado*, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2020

MARTINEZ, Pedro Romano, *Código do Trabalho Anotado*, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2005

MARTINEZ, Pedro Romano, *Código do Trabalho Anotado*, 9ª ed., Almedina, Coimbra, 2013

MARTINEZ, Pedro Romano, *Código do Trabalho Anotado*, 13ª ed., Almedina, Coimbra, 2020

MARTINEZ, Pedro Romano, *Da Cessação do Contrato*, 3ª ed., Almedina, Coimbra, 2015

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2002

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 3ª Ed., Almedina, Coimbra, 2006

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 7ª Ed., Almedina, Coimbra, 2015

MARTINS, José Joaquim F. Oliveira, *Código de Processo do Trabalho Anotado e Comentado – Os processos Laborais na Prática Judiciária*, 2ª ed., Almedina, Coimbra, 2024

MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do Contrato de Trabalho*, Principia, Cascais, 2017

MELLO, Alberto de Sá, *Direito do Trabalho para Empresas*, 4.ª ed., Almedina, Coimbra, 2022

MIRANDA, Jorge, *Manual de Direito Constitucional*, Tomo IV, 3ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2000

MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada*, 2ª ed., Tomo I, Coimbra Editora, Coimbra, 2010

NASCIMENTO, Ricardo, *Da Cessação do Contrato de Trabalho: em Especial por Iniciativa do Trabalhador*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008

NOBRE, Diogo Leote, *A Relevância Dos Comportamentos Extralaborais Em Sede De Justa Causa De Despedimento*, Revista da Ordem dos Advogados, a.68 nº2-3, Lisboa, 2008

PAIS DE AMARAL, Jorge Augusto, *Direito Processo Civil*, 9ª ed., Almedina, Coimbra, 2010

PRATA, Ana, *Dicionário Jurídico: Direito Civil, Direito Processual Civil, Organização Judiciária*, Vol. I, 5ª ed., Almedina, Coimbra, 2006

PUIG E COSTA, Afonso Alcalde Faria, *Falta de Pagamento da Retribuição e Justa Causa de Resolução*, Faculdade de Direito do Porto, 2021

QUINTAS, Paula, QUINTAS, Hélder, *Código do Trabalho, Anotado e Comentado*, 5ª Ed., Almedina, Coimbra, 2007

QUINTAS, Paula, QUINTAS, Hélder, *Da Prática Laboral À Luz do Novo Código do Trabalho*, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2007

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2012

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 7ª ed., Almedina, Coimbra, 2019

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Coletivas*, Almedina, Coimbra, 2012

REIS, José Alberto, *Comentário ao Código Processo Civil*, Vol. III, Coimbra Editora, Coimbra, 1946

SERRA, Adriano Paes da Silva Vaz, *Provas: Direito Probatório Material*, Boletim do Ministério da Justiça, 3 Vol., nº110-112, Ministério da Justiça, Lisboa, 1961-1962

SERRA, Adriano Paes da Silva Vaz, *Resolução do Contrato*, BMJ, nº68, Lisboa, 1957

SILVA, Alexandra Santos, LEITÃO, Susana Seabra, *Leis do Trabalho, Tudo o que precisa saber*, 3ª Ed., Porto Editora, Porto, 2015

SOUSA, Pedro Ferreira, *O Procedimento Disciplinar Laboral, Uma Construção Jurisprudencial*, 4ª Ed., Almedina, Coimbra, 2020

TIMBANÉ, Tomás Luis, *A Rescisão Unilateral do Contrato de Trabalho com Justa Causa*, Almedina, Coimbra, 2006

VASCONCELOS, Joana, *Prontuário de Direito do Trabalho - Sobre a Impugnação pelo Empregador da Resolução do Contrato de Trabalho*, CEJ, Almedina, Coimbra, 2019

VENTURA, Raul, *Extinção das Relações Jurídicas de Trabalho* “Revista da Ordem dos Advogados nº10”, Ordem dos Advogados, Lisboa, 1950

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *A Extinção do Contrato de Trabalho*, “Revista de Direito e Estudos Sociais”, Ano XXXI, nº3 e 4, 1989

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Curso de Direito do Trabalho*, 3ª ed., Editorial Verbo, Lisboa, 2004

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, VASCONCELOS, Joana, *Manual de Direito do Trabalho*, 4ª ed., Rei dos Livros, Lisboa, 2020