



A Compensação pela Cessação do Contrato de Trabalho

António Luz Pardal

Prefácio da Sr.^a Professora Doutora
Maria do Rosário Palma Ramalho.

NOVA CAUSA
EDIÇÕES JURÍDICAS

Título

**A Compensação pela Cessaço
do Contrato de Trabalho**

Autor

António Luz Parda

Editor

NovaCausa

Edições Jurídicas

Paginação e capa

Bruno Dias

www.bdias.pt

Impressão e Acabamento

Norprint - A Casa do livro

ISBN

978-989-8515-40-7

Depósito Legal

Data de Edição

Janeiro 2017

A reprodução, total ou parcial, desta obra, por fotocópia ou qualquer outro meio, mecânico ou electrónico, sem prévia autorização do autor e do editor, é ilícita e passível de procedimento judicial contra o infractor.

António Luz Pardal

A Compensação pela Cessação do Contrato de Trabalho

NOVA CAUSA
EDIÇÕES JURÍDICAS

Prefácio

A presente obra corresponde à dissertação de Mestrado Científico, na área do Direito do Trabalho, que o Autor elaborou, como trabalho final do referido Curso de Mestrado, onde foi nosso aluno. A referida dissertação foi presente a provas na Faculdade de Direito de Lisboa, no dia 13 de Julho de 2016, tendo obtido a classificação de 17 valores por unanimidade dos membros do júri, a que presidimos.

A obra versa o tema do direito do trabalhador à compensação pela cessação do contrato de trabalho. Trata-se, como é sabido, de um tema de importância vital para o trabalhador, mas que tem sido escassamente tratado pela nossa doutrina numa perspectiva integrada, apesar dos inúmeros problemas que suscita. E trata-se ainda de uma matéria candente, entre nós, uma vez que foi, nos últimos anos, objecto de sucessivas alterações legislativas, que não tinham, até agora, sido objecto da necessária reflexão.

É pois esta a temática que o Autor percorre ao longo da obra, enfrentando os difíceis problemas por ela suscitados, incluindo, entre outros, a questão da incidência das normas legais sobre esta matéria, tendo em conta que o regime legal actual, embora previsto em sede do despedimento colectivo, se aplica, na verdade, muito para além desse universo; a questão da coordenação das fontes laborais nesta matéria e, designadamente, o papel das convenções colectivas neste domínio; as questões relativas ao modo de cálculo desta compensação, que se tornaram particularmente espinhosas com as sucessivas alterações do regime legal introduzidas nesta matéria e com o regime transitório de salvaguarda dos direitos adquiridos nesta matéria; o controverso problema da exigência legal de devolução da compensação, como condição da impugnação judicial do despedimento; e a questão da natureza jurídica desta compensação.

A forma rigorosa, aprofundada e crítica com o Autor aborda a temática escolhida e discute os problemas por ela colocados – e isto independentemente do juízo técnico que nos possam merecer as conclusões a que chega em relação a cada ponto em particular – fazem desta obra um contributo de grande interesse e valia nesta área.

Lisboa, 27 de Setembro de 2016

Maria do Rosário Palma Ramalho

Introdução

1 Delimitação do objecto

Nos tempos presentes de incerteza e de insegurança, de crise económica¹⁻² e de crise do Estado Social³,

.....

- 1 Crise económica que, no quadro das teorias dos ciclos económicos, pode assumir as vestes de recessão ou de depressão. Enquanto a primeira traduz uma redução não muito acentuada do produto real (PIB efectivo) durante um curto espaço de tempo de um ou dois anos, a segunda consiste num profundo desnível entre o produto real (PIB efectivo) e o produto potencial (PIB potencial), distinção que permite afirmar que a crise económica vivida em Portugal configura uma depressão, embora algumas vozes a qualifiquem como mera recessão. Por outra banda, crise económica não se confunde com crise financeira ou do sector financeiro, ainda que possam ser inter-relacionadas, e muitas vezes assim sucede; porém, crise financeira reporta-se a variações negativas de activos e ou instituições financeiras, como a crise do *sub-prime* nos EUA, em 2006/2007 e que culminaria com a crise económica subsequente que abalou a economia mundial. Sobre os conceitos aludidos, v.g., Samuelson, Paul A., e Nordhaus, William D., Economia, 16.ª Edição, (Tradução e Revisão Técnica de Elsa Nobre Fontaínha e Jorge Pires Gomes), Editora McGraw-Hill de Portugal, Lisboa, 1999, pág. 376 e 434.
- 2 Um dado curioso que assola, cremos, os espíritos mais apreensivos, isentos e imparciais, não subservientes ao dogma do mercado, emerge do facto das crises económicas ocorridas nos últimos oitenta e cinco anos terem tido a sua génese (com excepção das consequentes do evento bélico verificado nos anos 1939/45 e, em Portugal, decorrente da Revolução de Abril de 1974), justamente, no seio da economia de mercado e decorrente da hegemonia de certos interesses económicos, particularmente, ao nível da economia internacional, cujos reflexos atingiram o mercado de trabalho e, consequentemente, a legislação laboral. Constitui uma verdade de *la palisse*, imputar responsabilidades ao *crash* do mercado bolsista mais devastador na história dos EUA, relativamente à crise económica mundial de 1929, do mesmo modo que a crise que avassalou o mundo em 2006/2007 teve origem na implosão financeira (da banca), proveniente do descalabro do *subprime* nos Estados Unidos da América e da falácia dos produtos financeiros tóxicos que alimentavam uma banca voraz por lucros desmedidos e investidores sôfregos por elevada rentabilidade dos seus investimentos. Neste sentido, v.g., Blyth, Mark, Austeridade – A História de Uma Ideia Perigosa (Tradução de Freitas e Silva), Quetzal Editores, Lisboa, Outubro de 2013, pág. 45 e seguintes,
- 3 A respeito do Estado Social de Direito, como modelo de estado contraposto ao Estado Liberal que a ele sucedeu ou com ele coexiste, que radica na consagração de direitos sociais a par dos direitos, liberdades e garantias e, deste modo, na efectividade de tutela dos direitos fundamentais, como ensina, v.g., Miranda, Jorge, Manual de Direito Constitucional, Tomo I, Preliminares – O Estado e os Sistemas Constitucionais, 7.ª Edição, Coimbra Editora, Janeiro, 2003, pág. 94 e seguintes, e também Abrantes, José João, Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais, Coimbra Editora, Maio, 2005, pág. 27 e seguintes. Ora, a referência à crise do Estado Social que é feita no texto tem a pretensão

a flexibilidade⁴ e a eficiência,⁵ a competitividade⁶ e a produtividade⁷, tornaram-se

de colocar em evidência o retrocesso dos direitos sociais conquistados no passado – os direitos a prestações do Estado – e que no presente têm sido objecto de fortes compressões no seu conteúdo (nalguns casos até de total eliminação), em virtude das cíclicas crises económicas que impõem contenção nas contas públicas e a consequente redução da despesa em sectores fundamentais, como a saúde, o ensino e a justiça, entre outros, contenção da despesa acompanhada pela imposição de uma pesadíssima carga fiscal que estrangula as empresas e as famílias.

- 4 O vocábulo *flexibilidade*, empregue no texto em sentido amplo e que acompanha as palavras de Moreira, António José, “*Flexibilidade*” in O Código do Trabalho – A Revisão de 2009 (Coordenador: Paulo Morgado de Carvalho), 1.ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, Abril 2011, pág. 217 a 227 (pág. 218), reflecte as alterações ocorridas no Direito do Trabalho após o choque petrolífero dos anos setenta do século XX, que o tornou “mais igualitário, antropologicamente mais amigo do empregador e com a necessária compressão dos direitos dos trabalhadores, Direito menos centralista, com menor intervenção do Estado e onde a autonomia colectiva poderia definir. É este Direito que reclama a *deificação* da autonomia da vontade e que, a seu jeito, coisifica, reifica a pessoa do trabalhador”. Por seu turno, Krugman, Paul, *Acabem Com Esta Crise Já*, (Tradução: Alberto Gomes), 4.ª Edição, Editorial Presença, Lisboa, Outubro, 2012, pág. 65, adverte que “flexibilidade (...) no mercado de trabalho” não passa de um mero “eufemismo para referir cortes salariais”.
- 5 A expressão *eficiência*, enquanto conceito que se traduz na “capacidade de obter o maior rendimento possível a partir de um determinado conjunto de meios (caracterizando-se genericamente a eficiência como a afectação de recursos aos seus empregos com o máximo valor relativo)”, como esclarece, v.g., Araújo, Fernando, *Introdução à Economia*, Volume I, 2.ª Edição, Almedina, Coimbra, Janeiro, 2004, pág., 48. Conceito importado da ciência económica para o domínio jurídico pela mão das teorias da análise económica do direito, que visavam, “a partir de uma óptica neoclássica, explicar e modificar os sistemas jurídicos actuais e, em particular, a regulação jurídica da economia, com base em critérios e objectivos de eficiência económica”, como assinalam, v.g., Santos, António Carlos, Gonçalves, Maria Eduarda, e Marques, Maria Manuel Leitão, *Direito Económico*, 5.ª Edição Revista e Actualizada, Almedina, Novembro, 2004, pág. 8. Parece-nos incontestável a influência dos objectivos prosseguidos pela eficiência económica na modelação normativa do regime jurídico-laboral, bem patente na adopção de medidas de flexibilização a vários níveis, a que assistimos no decurso do tempo e que serão abordadas em vários passos do presente estudo.
- 6 Competitividade, conforme é definida por, v.g., Samuelson, Paul A., e Nordhaus, William D., *Economia...*, obra citada, pág. 727, “refere-se ao grau a que os bens de um país podem competir no mercado; isto depende principalmente dos preços relativos dos produtos internos e estrangeiros”, definição também aplicável à comparação entre empresas nacionais e entre estas e empresas estrangeiras. Contudo, uma economia considerar-se-á competitiva se apresentar elevados níveis de eficiência, de forte estímulo à criação de emprego e de baixas taxas de desemprego e de atractivas atribuições remuneratórias ao factor trabalho, pois só deste modo, poderá propiciar melhorias significativas da qualidade de vida das pessoas. Significa isto que, para além da maximização do lucro, objectivo precípua de qualquer empresa, é-lhe inerente uma responsabilidade social que não pode ser menosprezada.
- 7 Produtividade derivada da actividade laboral de produção de bens e serviços, que pode ser expressa através de valores quantificáveis de produção individual por unidade de tempo, mas dependente da “combinação de diversos factores”, como “a dotação em capital físico”, “o nível de investimento em capital humano”, “a dotação em recursos naturais” e “o nível de sofisticação tec-

palavras de ordem num contexto sócio-económico-político de pronunciada amplitude e denominado por *globalização*.⁸ As pressões económicas por parte dos empregadores, reivindicando menos rigidez da legislação laboral, a adopção de medidas legislativas, fruto de opções políticas marcadas pela ideologia neoliberal,⁹ numa constante homenagem ao bom funcionamento dos mercados,¹⁰ têm produzido efeitos nefastos na tutela dos direitos fundamentais dos trabalhado-

nológica". Neste sentido, Araújo, Fernando, Introdução..., obra citada, Volumes I e II, pág. 94 e 95, 1136 a 1139, respectivamente.

- 8 Joseph E. Stiglitz define o fenómeno da *globalização* nos seguintes termos: "Fundamentalmente, é a integração mais estreita dos países e dos povos que resultou da enorme redução de custos de transporte e de comunicação e a destruição de barreiras artificiais à circulação transfronteiriça de mercadorias, serviços, capitais, conhecimentos e (em menor escala) de pessoas". V.g., Stiglitz, Joseph E., *Globalização – A Grande Desilusão*, Tradução de Maria Filomena Duarte, 3.ª Edição Portuguesa, Terramar, Outubro 2004, pág. 46. Numa outra formulação, a *globalização* pode ser definida como "crescimento da actividade económica para além das fronteiras políticas, regionais e nacionais, em que os diversos sujeitos (empresas, bancos, pessoas singulares) se espriam nas trocas e nos investimentos, em busca de lucros e estimulados pela concorrência", segundo esclarece, v.g., Medeiros, Eduardo Raposo de, *Economia Internacional*, 7.ª Edição (Revista e Ampliada), Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Lisboa, 2003, pág. 17.
- 9 A respeito da influência da ideologia neoliberal no domínio do Direito do Trabalho, entre outros, v.g., Abrantes, José João, "*O Direito Laboral face aos Novos Modelos de Prestação do Trabalho*", in IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho (Coordenação de António Moreira), Almedina, Coimbra, Janeiro, 2002, pág. 83 a 94 (pág. 86 a 88), quando assevera que "na sequência de apelos à denominada «flexibilização» do regime jurídico do contrato de trabalho, considerado demasiado rígido e, por isso mesmo, incapaz de se adaptar (...), a maior parte das medidas adoptadas (...), deve-se em muito à influência de correntes do pensamento neo-liberal, sendo então apresentadas como objectivo de uma política económica assente na desregulação das relações de trabalho e na subversão do sistema tradicional dessas relações, que, a continuar, levaria, pelo menos, a uma redução enorme dos dispositivos protectores deste ramo do Direito. (...). No plano laboral, sustenta que a feição proteccionista que desde sempre caracterizou a legislação laboral não tem hoje razão de ser e seria não só um dos responsáveis pela crise, como inclusivamente um elemento de bloqueio à sua ultrapassagem. (...). A lógica subjacente a tal discurso é, pois, em síntese, a de que as exigências económicas devem obter resposta, se necessário à custa dessas garantias dos trabalhadores, arvoradas em causas da crise, ou, pelo menos, da impossibilidade de a superar".
- 10 A respeito da sobrevalorização dos mercados e da subestimação da pessoa humana, v.g., Cicco, Cristina de, "*A Pessoa e o Mercado*", in Estudos de Direito do Consumidor, Centro de Direito do Consumo, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, n.º 8, 2006/2007, pág. 91 a 107 (pág. 93 e 94), em que a A. assevera que "É necessário, portanto, repensar a relação entre o direito e a economia, sem contudo jamais esquecer que (...), a tutela da pessoa, a dignidade humana estão posicionadas no ápice da hierarquia dos valores previstos pela Constituição. Vale dizer, que estão no centro do sistema e representam o eixo em torno do qual gira todo o ordenamento, com a consequente subordinação das relações patrimoniais aos valores existenciais".

res, mas com especial acuidade na segurança no emprego e na garantia de manutenção dos postos de trabalho.¹¹

O mundo em mutação desenvolve dinâmicas que se alastram aos mais variados sectores das sociedades modernas, cujos reflexos são sentidos nos diversos ramos do direito.¹² O surgimento de novos diplomas legais, criadores de novos regimes jurídicos ou introduzindo alterações a regimes vigentes, ocorre, na actualidade e desde momentos pretéritos não muito longínquos, a uma velocidade vertiginosa.¹³ A tomada de adequado conhecimento de toda a legislação que tem

-
- ¹¹ Sobre este ponto, v.g., Abrantes, José João, *O Direito Laboral...*, obra citada, pág. 86 a 88.
- ¹² Neste sentido, v.g., Silva, Maria Manuela Maia da, *"Flexibilidade e Rigidez das Leis Laborais"*, in IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho (Coordenação de António Moreira), Almedina, Coimbra, Janeiro, 2002, pág. 95 a 113 (pág. 97 e nota 4), a respeito das alterações introduzidas na decorrência do surgimento da "tecnologia", da "informatização" e da "electrónica", no conceito de empresa e no modelo de produção "taylorista", bem como sobre a jovem realidade industrial norte-americana denominada *"Silicon Valley"*. Numa perspectiva diversa e considerando, no caso português, a "característica rígida de hiper-garantismo da posição dos trabalhadores, passando a assentar dogmaticamente num modelo de estabilidade absoluta do posto de trabalho (...), insustentável numa situação de crise económica, levando a que a legislação laboral acabe por se transformar ou num espartilho à evolução da sociedade económica ou num conjunto de regras que ninguém cumpre", circunstâncias que reclamavam a adopção de soluções normativas que alterassem o quadro descrito, v.g., Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes, *"A conformidade da Proposta de Lei n.º 29/IX (Código do Trabalho) com a Constituição Portuguesa – Parecer"*, in *Temas Laborais – Estudos e Pareceres*, Volume I, Almedina, Coimbra, Março, 2006, pág. 125 a 187 (pág. 133 e 134). Antecipando alguns vectores que norteiam o nosso pensamento, não rejeitamos a necessidade de conciliação das normas laborais à realidade económica sentida em determinado momento histórico e num dado espaço geográfico. Porém, também não olvidamos os efeitos perversos que se projectam na actividade económica, consequentes de uma hipotética e radical flexibilização das normas laborais em nome da prevalência do bom funcionamento do mercado e da resolução célere de problemas empresariais em situações de crise, em termos que torne a insegurança e a incerteza dos trabalhadores um elemento precursor de instabilidade económica e financeira e, por conseguinte, constitua causa idónea ao incumprimento por parte destes de compromissos obrigacionais assumidos, em que o inadimplemento dos preditos compromissos, associados às questões sociais inerentes ao avolumar do desemprego decorrente do despedimento fácil e menos oneroso, acabarão por se reflectir de forma negativa na actividade económica no seu todo. Cremos, por isso, que além da conjugação de interesses contrapostos e subjacentes à relação de trabalho, importa prestar a devida atenção à minimização das consequências sociais provocadas pelo desemprego, nas suas múltiplas vertentes, factualidade que não pode ser desconsiderada pelo Direito do Trabalho.
- ¹³ Como teremos oportunidade de referir detalhadamente, o Código do Trabalho de 2009, desde a sua entrada em vigor até ao presente, já foi objecto de seis alterações legislativas, a última operada pela Lei n.º 27/2014, de 8 de Maio, sendo certo que a maioria delas decorrem de imposições plasmadas no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, assinada entre o Governo Português, o Fundo Monetário Internacional, o Banco Central Europeu e a Comissão Europeia, em 2011.05.17, no quadro da Assistência Financeira Internacional a que Portugal recorreu. Conjunto de alterações que legitima a invocação da questão de saber se se

sido produzida no nosso país, nos últimos anos, tornou-se humanamente impossível.¹⁴ A consolidação de institutos ou de figuras jurídicas, no seio da comunidade jurídica, traduz-se numa realidade efémera, pois o que hoje é novo, amanhã é velho e desadequado e tem de ser revisto, alterado ou substituído, com efeitos perturbadores ao nível da certeza e segurança jurídicas.¹⁵

No âmbito do Direito do Trabalho, a nada de muito diferente se tem assistido. No que concerne ao regime jurídico da cessação do contrato de trabalho, os registos históricos são demonstrativos do seu desenvolvimento no decurso do tempo. Contudo, desenvolvimento não significa evolução. De facto, podemos constatar que o predito regime foi marcado por avanços e recuos¹⁶ ou, nas expressões que mais têm feito eco, entre o abrandar da *rigidez* ou a acentuação da *flexibilidade*. É incontestável que as alegadas necessidades de flexibilização da cessação do contrato de trabalho¹⁷ têm merecido uma forte adesão por determinado quadrante da sociedade portuguesa, mas não é menos verdade que a sua apologia tem sido

.....
trata de legislação com carácter provisório ou definitivo de um “direito do trabalho de excepção”, como refere, v.g., Ferreira, António Casimiro, *Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de excepção*, VidaEconómica, Porto, Abril, 2012, pág. 75 e 94, ou se se está perante um aproveitamento oportunístico da conjuntura de crise, para “retirar direitos sociais e proceder a um «ajuste de contas» com as conquistas dos trabalhadores ao longo das últimas décadas”, como é questionado por, v.g., Abrantes, José João, *A Constituição e as Reformas Laborais em Curso*, in Congresso Europeu de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, Abril, 2014, pág. 13 a 26 (pág. 21).

- 14 Perfilhando o nosso entendimento, v.g., Cordeiro, António Menezes, *Litigância de Má-Fé, Abuso do Direito de Acção, e Culpa “In Agendo”*, 2.ª Edição, Almedina, Coimbra, Março, 2011, pág. 22 e 23, em que o A. faz referência, em tom bastante crítico mas com ajustada pertinência, às reformas legislativas operadas sem critério, agravadas por “bloqueios ideológicos” e pela “falta de estudo”, concluindo que “Nenhum especialista consegue já, só por si, dominar um completo sector jurídico-normativo”. Por seu turno, Gomes, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho, Volume I – Relações Individuais do Trabalho*, Coimbra Editora, Março, 2007, pág. 46, ao apontar “outros males à lei neste «admirável mundo novo» que se vai gradualmente construindo”, sublinha que “para além da explosão das leis e do que se designa com metáforas variadas por inflação, selva ou diarreia legislativa (...), importa referir a opacidade crescente, a falta de transparência do sistema legal e a sua complexidade”.
- 15 Como refere Angel Latorre, “três palavras rectificadoras do legislador convertem bibliotecas inteiras em lixo (...), a mudança de legislação torna inúteis para a prática bibliotecas inteiras”, v.g., Latorre, Angel, *Introdução ao Direito* (Tradução de Manuel de Alarcão), 5.ª Reimpressão, Almedina, Coimbra, Junho, 2002, pág. 140.
- 16 A este respeito, teremos oportunidade de colocar em evidência a oscilação legislativa que marcou o regime da cessação do contrato de trabalho no decurso do tempo, ao sabor das conjunturas político-económicas vivenciadas no nosso país após a revolução de Abril de 1974.
- 17 Flexibilização dos despedimentos, no que tange à redução dos custos que lhes estão associados e que se traduzem no pagamento das compensações legalmente fixadas.

alvo das maiores críticas por parte de sectores mais cépticos sobre as justificações invocadas para o efeito. Diversidade de perspectivas decorrentes da posição ocupada pelos seus principais intervenientes: os empregadores, por um lado, e os trabalhadores no lado oposto. Aqueles visam maximizar o lucro e/ou reduzir os riscos financeiros que inerem à actividade económica, através da redução de custos com o factor trabalho,¹⁸ designadamente no que tange aos custos dos despedimentos. Embaratecer os despedimentos¹⁹ tem sido o desiderato prosseguido e o objectivo prioritário.²⁰ A verdade compreensível, ainda que não isenta de objecções, traduz-se num conflito de interesses de difícil conciliação, porquanto

18 Numa outra perspectiva, colocada em evidência por António Monteiro Fernandes, sempre se dirá que “mais do que a concretização de um desejo de despedir efectivamente, o que está em causa é a possibilidade de tirar partido da sensação de risco que os trabalhadores experimentem em cada momento e, deste modo, cimentar a posição de poder, a autoridade do empregador”, v.g., Fernandes, António Monteiro, “*A justa causa de despedimento entre a Constituição e a lei*”, in *Questões Laborais*, Ano XIX, n.º 39, Coimbra Editora, Janeiro/Junho, 2012, pág. 1 a 48 (pág. 13).

19 Convém esclarecer que a expressão “despedimento”, em termos técnico-jurídicos traduz uma das modalidades legais da cessação do contrato de trabalho, podendo ser invocado por qualquer das partes envolvidas naquela relação contratual, pelo que depende sempre de um acto unilateral, de uma declaração negocial receptícia nos termos do preceituado no artigo 220.º do CC, constituindo por isso um direito potestativo extintivo a que o empregador pode lançar mão, ainda que sujeito a determinadas limitações legais de que depende a sua licitude, em virtude do princípio jurídico-constitucional de proibição dos despedimentos sem justa causa, isto é, imotivados ou injustificados, como teremos oportunidade de abordar mais adiante. No entanto, justamente por se tratar de uma declaração negocial receptícia que parte da iniciativa do empregador, torna-se irrevogável logo que chegue ao conhecimento do trabalhador, mesmo que, por inobservância de requisitos legais, seja declarado judicialmente ilícito. Neste sentido, v.g., Martins, Pedro Furtado, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 2.ª Edição, Revista e Actualizada, Princípa, Cascais, Março, 2002, pág. 73 e seguintes. Tecendo críticas ao modelo contratual que está na base da “conceptualização do despedimento” pelo A. acabado de citar, Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *O Despedimento...*, pág. 696 a 728, ao proceder à análise do mecanismo do despedimento colectivo, conclui que, por força da intervenção de terceiros no processo e da complexidade do próprio processo, ocorreu um esbatimento da sua unilateralidade que distancia o despedimento do “simples negócio jurídico unilateral receptício”, tornando-se por isso, num “negócio jurídico como processo de formação complexa”. Ora, se de facto assim sucedia nos casos de despedimento colectivo, de despedimento disciplinar, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação, a construção desenvolvida pelo A. citado enfrenta sérias dificuldades de adequação às situações de despedimento por parte do trabalhador, quer sejam fundadas em justa causa, quer se traduzam em mera denúncia, pelo que, na nossa perspectiva, a decisão de despedir por parte do empregador configurará sempre uma declaração negocial receptícia irrevogável a partir do momento em que chega ao conhecimento do trabalhador, além de que a construção de uma configuração diversa do modelo contratual anteriormente referido não oferece, pelo menos na aparência, uma utilidade relevante que a justifique.

20 Sobre este ponto e com objectivos claros de tornar os despedimentos menos onerosos, v.g., Memorando de Entendimento sobre as Condicionais de Política Económica, já anteriormente referido, e os diplomas legais aprovados precedentemente que introduziram alterações profun-

os trabalhadores reclamam mais e maiores garantias de tutela da segurança e estabilidade de emprego e de ocupação dos postos de trabalho, tendo em conta que os rendimentos obtidos do trabalho subordinado constituem, na esmagadora maioria dos casos, a única fonte de subsistência, quer do próprio trabalhador, quer do seu agregado familiar. Ao que acresce o facto de não serem despidiendos os efeitos sociais nefastos decorrentes da situação de desemprego, associados ao estigma inerente à condição de desempregado.²¹

Num primeiro nível, reduzir a assunção de responsabilidades duradouras no tempo por parte dos empregadores configura uma vertente do objectivo que visa promover uma maior atractividade de investimento económico, nacional e estrangeiro, no nosso país.²² Na sua concretização, o contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, oferece a certeza aos empregadores de se verem livres deste ou daquele trabalhador com maiores facilidades e a menor custo. Não olvidamos as condições objectivas que devem ser observadas na celebração do tipo contratual em análise, nem o seu carácter imperativo, como teremos oportunidade de demonstrar. Mas também não nos alheamos nem ficamos indiferentes

.....

das no Código do Trabalho, designadamente, no que concerne à redução substancial do valor das compensações por despedimento.

21 A respeito desta temática, para além dos vários estudos sociológicos existentes, v.g., Costa, Ana Cristina Ribeiro, *“O Acto Suicida do Trabalhador – A Tutela ao abrigo dos Regimes das Contingências Profissionais”*, in *Questões Laborais*, Ano XIX, n.º 40, Coimbra Editora, Coimbra, Julho/Dezembro, 2012, pág. 203 a 251 (pág. 203, nota 1 e 204, nota 2), em que a A. elenca de forma impressionante, um vasto conjunto de suicídios de trabalhadores, ocorridos em França e “aleadamente com causa em distúrbios laborais”. No domínio da sociologia, v.g., Giddens, Anthony, *Sociologia*, 9.ª Edição, Revista e Actualizada com Philip W. Sutton (Tradução de: AAVV, Coordenação e revisão científica de José Manuel Sobral), Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa, 2013, pág. 1060, assevera que “Os estudos sobre os efeitos emocionais do desemprego assinalaram que os desempregados passam frequentemente por uma série de fases de adaptação ao novo estatuto. Embora a experiência seja individual, os indivíduos recentemente desempregados vivem muitas vezes um sentimento de choque, seguido de um optimismo face a novas oportunidades. Quando estas expectativas não são retribuídas, como sucede frequentemente, os indivíduos podem cair em períodos de depressão e profundo pessimismo sobre si próprios e as suas perspectivas de emprego. Se o período de desemprego se prolonga, o processo de adaptação é eventualmente completado, com os indivíduos a resignarem-se às realidades da sua situação”.

22 Como salienta, v.g., Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes, *“A Precariedade: Um Novo Paradigma Laboral”*, in *Congresso Europeu de Direito do Trabalho* (Coordenação científica: José João Abrantes), Almedina, Coimbra, Abril, 2014, pág. 35 a 55 (pág. 41), a respeito da “deslocalização de empresas” para “países cuja legislação laboral é considerada mais favorável aos investidores”, com “consequências dramáticas para os trabalhadores envolvidos e para o nível de emprego local”.

à espiral fraudulenta da contratação a termo que reina no nosso país, ainda que com períodos cíclicos de maior ou menor expressão.²³

Num segundo nível, a consagração de um elenco de modalidades legais de despedimento, fundadas em razões objectivas que não bulem com o princípio constitucional da proibição dos despedimentos sem justa causa,²⁴ tem sido beneficiado através da consagração legal de mecanismos expeditos de legitimação daquelas modalidades de despedimento,²⁵ cuja aferição da sua licitude ou da sua ilicitude encontra-se agora na dependência exclusiva da vontade do trabalhador e sujeita à sua capacidade económico-financeira de ilidir a presunção legal decorrente da aceitação da compensação pela cessação do contrato de trabalho, ou seja, da aceitação da compensação pelo despedimento, unilateralmente determinado pelo empregador. Eis, pois, que estamos em presença da outra vertente do mesmo objectivo a que acima aludimos. Em suma, flexibilizar os despedimentos e fomentar a insegurança e a precariedade constituem o verso e reverso de uma mesma moeda que, paulatinamente, vai progredindo em direcção à minimização, ou mesmo eliminação, das garantias de tutela dos trabalhadores, outrora estruturantes da fisionomia do Direito do Trabalho, enquanto regime jurídico especialmente concebido para protecção do contraente débil, o trabalhador.²⁶ A inversão axiológica operada por motivos estritamente económicos leva a concluir que, no presente, aquelas preocupações protectivas, outrora concedidas ao trabalhador, encontram-se direccionadas numa evidente e incompreensível acentuada protecção do empregador, em detrimento daquele. cremos que por isso, e por outras inúmeras e diversas razões, se fala hoje na “desconstrução” do Direito do Trabalho.²⁷

Na esteira do afirmado precedentemente, e agora cingindo-nos à rigorosa delimitação da temática que seleccionámos como objecto da nossa investigação, é justamente no momento em que ocorre a extinção do contrato de trabalho ex-

23 Sobre este ponto, v.g., Vicente, Joana Nunes, *A fuga à relação de trabalho (típica): em torno da simulação e da fraude à lei*, Coimbra Editora, Coimbra, Julho, 2008, pág. 147 e seguintes.

24 A respeito da discussão doutrinária em torno do conceito de justa causa, v.g., Fernandes, António Monteiro, *“A justa causa de despedimento entre a Constituição e a Lei”*, in *Questões Laborais*, Ano XIX, n.º 39, Coimbra Editora, Coimbra, Janeiro/Junho, 2012, pág. 1 a 48.

25 Exemplo paradigmático que aqui importa referir, a tentativa frustrada pela declaração de inconstitucionalidade da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, proferida pelo Tribunal Constitucional no seu Acórdão n.º 602/2013, no que concernia às pretensas alterações aos regimes jurídicos do despedimento por extinção do posto de trabalho e por inadaptação.

26 Neste sentido, v.g., Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes, *A Precariedade...*, obra citada, pág. 51 a 55.

27 A adjectivação é usada por Amado, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 4.ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, Janeiro 2014, pág. 5.

clusivamente por decisão unilateral do empregador,²⁸ ainda que fundada em motivos legalmente admissíveis, que plúrimas questões emergem, mais ou menos problemáticas.²⁹ Estamos a pensar, claro está, nos efeitos que a lei atribui à aceitação da compensação³⁰ pelo trabalhador pela cessação do contrato de trabalho, quer em resultado da sua inércia em ilidir a presunção legal que faz coincidir a aceitação da compensação com a aceitação do despedimento, quer fruto da sua incapacidade económico-financeira, pelas mais variadas razões, em proceder à elisão da mesma presunção.

Por outro lado, no que tange ao acerto de contas finais que envolve o pagamento da compensação pela cessação do contrato de trabalho e, eventualmente, de outros créditos laborais constituídos no decurso da vigência da relação contratual, o trabalhador é confrontado com a obrigatoriedade de apor a sua assinatura em documentos que podem ser considerados, para além dos vulgares recibos de quitação, como meras declarações com as denominações mais diversas, como “*declaração de quitação*”³¹ ou outras semelhantes, mas com conteúdos textuais cujo sentido e alcance exorbitam os efeitos da simples declaração de quitação e

28 Excluindo assim, do presente estudo as matérias atinentes ao despedimento com justa causa disciplinar, à resolução do contrato por iniciativa do trabalhador com fundamento em justa causa, à revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo, à denúncia do contrato de trabalho por parte do trabalhador, bem como à indemnização por despedimento ilícito, exclusão que não significa que não sejam feitas referências às preditas matérias em determinados pontos do presente estudo.

29 Desde logo a própria situação problemática individual de quem é confrontado com a decisão de ser despedido, independentemente da idoneidade dos motivos justificativos em que se funde a própria decisão de despedir.

30 Não obstante estarmos ainda numa fase incipiente do nosso estudo, cremos ser apropriado esclarecer neste momento, que faremos uso da expressão legal “compensação” por contraposição com “indemnização”, cuja distinção, partindo do pressuposto que ela existe, se reconduz à dicotomia lícitude *versus* ilicitude. Com efeito, o texto legal faz uso do vocábulo “compensação” nas situações de cessação lícita do vínculo laboral, reservando o uso da expressão “indemnização” para as hipóteses de despedimento ilícito, temática que não integra o objecto da nossa investigação, como advertimos na nota 28 *supra*. Deste modo, prosseguindo a compensação o duplo objectivo de, por um lado, permissão do exercício de um direito e, por outro, ressarcir o trabalhador pela perda do emprego e da antiguidade e também pela precariedade nos casos do contrato de trabalho a termo resolutivo, como melhor demonstraremos mais adiante, consideramos que a mesma consiste numa “prestação com carácter indemnizatório, ainda que resultante do exercício de um direito”, como é entendido por, v.g., Xavier, Bernardo da Gama Lobo, “*A Compensação por Despedimento no Contrato de Trabalho*” in *Revista de Estudos Sociais e Corporativos*, Ano VIII, n.º 30, Abril a Junho, 1970, pág. 35 a 59 (pág. 59).

31 A declaração de quitação, como se sabe, tem previsão legal no artigo 787.º do Código Civil e pode ser exigível no âmbito de qualquer relação contratual que envolva uma obrigação traduzida no pagamento de certa quantia pecuniária.

que por isso, são amiúde consideradas verdadeiras remissões abdicativas³² de créditos laborais. Hipóteses jurídicas problematicamente relevantes, uma vez que, na opção que se faça por uma ou por outra das hipóteses colocadas,³³ as consequências decorrentes são diversas e os seus efeitos denotam graduações variáveis no que tange à intensidade da necessidade de tutela do trabalhador e, ainda, a eventuais afrontas ao regime imperativo da proibição dos despedimentos sem justa causa, cujo bastião radica no artigo 53.º da CRP/76, como teremos oportunidade de melhor explicitar.

Em suma, o conjunto de razões que referenciámos supra, ainda que de forma não exaustiva, permite justificar a opção pelo tema em destaque, pois é pacificamente aceite na doutrina que as controvérsias laborais surgem com maior intensidade e colocam problemas complexos no momento em que ocorre a cessação do contrato de trabalho contra a vontade do trabalhador, complexidade que surge acrescida com as recentes alterações ao Direito do Trabalho, com especial incidência, justamente, no regime jurídico da cessação do contrato de trabalho.

Por fim, a propósito do título adoptado para o presente estudo, julgamos curial justificar a sua escolha. Poderíamos ter optado por outras designações, como por exemplo “Compensação por despedimento” ou semelhantes. No entanto, atendendo à epígrafe do Capítulo VII do Título II do Código do Trabalho, “Cessação de contrato de trabalho”, e versando a nossa dissertação sobre a figura da compensação aplicável às modalidades de cessação acima enunciadas, considerámos que o título seleccionado indicia de forma mais objectiva e delimita com maior precisão a temática que constitui o objecto do nosso estudo. Esperamos não estar equivocados.

32 Entendimento que, segundo a jurisprudência dos nossos tribunais superiores segue o regime previsto no artigo 863.º do Código Civil, com fundamento no facto de o trabalhador, após a cessação do vínculo laboral, já não carecer da especial tutela do Direito do Trabalho, uma vez que já não se encontra numa situação de inferioridade contratual perante o empregador.

33 Dependendo de uma concepção mais civilista ou de uma concepção mais consentânea com os princípios e valores estruturantes do Direito do Trabalho e da sua específica função.

2 Plano geral de exposição

Apresentado que ficou o objecto e o problema constitutivos deste nosso estudo, cumpre agora delinear o caminho que será percorrido sistemática e metodologicamente, de modo a que possamos fixar um ponto de partida e um ponto de chegada. Conscientes dos muitos escolhos que enfrentaremos e que são inerentes a este tipo de incursões científicas em matérias marcadas por alguma controvérsia, não descuraremos aspectos que, ainda que lateralmente relacionados com o tema central, evidenciem particular relevância para uma melhor clareza do raciocínio expositivo que pretendemos dar à estampa e lograr resultados que melhor se conciliem com o regime jurídico atinente à cessação do contrato de trabalho em vigor nos tempos presentes.

Destarte, no primeiro capítulo iniciaremos a nossa dissertação com uma abordagem histórica, em que procuraremos colocar em evidência a génese e evolução da compensação pela cessação do contrato de trabalho nas modalidades anteriormente enunciadas. Abordagem histórica que será cindida temporalmente em duas fases épicas distintas: a primeira respeitante ao período anterior a Abril de 1974 e a segunda correspondente ao período posterior. No entanto, por razões que entendemos justificáveis, os Códigos do Trabalho de 2003 e de 2009 serão objecto de análise individualizada, opção que permitirá, em relação ao primeiro Código, identificar as semelhanças e dissemelhanças com a legislação que o antecedeu e, relativamente ao segundo, a sua análise não deixará de ser também uma análise comparatística com o texto do seu antecessor, em que procuraremos colocar em evidência as alterações legislativas operadas entre os anos de 2011 a 2014, no que respeita à disciplina jurídica da compensação pela cessação do contrato de trabalho. Por fim, nesta primeira parte do nosso estudo, serão tecidas algumas conclusões prévias a que teremos chegado.

Sequencialmente, o Capítulo II será dedicado, no âmbito do direito comparado, à análise dos regimes jurídicos vigentes em alguns ordenamentos da família jurídica romano-germânica (*civil law*), com o intuito, não de ser levado a cabo um estudo profundo sobre o quadro normativo da compensação, mas de apenas

perscrutar as soluções legais adoptadas e de indagar das semelhanças e dissimelhanças com o regime jurídico português, como sobre os níveis de protecção deferidos ao trabalhador em sede de cessação do contrato de trabalho, naquelas modalidades que já tivemos oportunidade de mencionar.

No Capítulo III faremos breves referências à cessação do contrato de trabalho por acordo e às modalidades da sua cessação por iniciativa do trabalhador, e, de seguida, procederemos à análise de algumas figuras jurídicas de índole mais civilista, mas que, não raras vezes, são convocadas a intervir em sede do direito do trabalho e em especial no domínio abrangido pelo tema deste nosso trabalho. Assim, dedicaremos alguma atenção à análise dos respectivos enquadramentos jurídicos da declaração de quitação, da remissão abdicativa, da nulidade dos contratos celebrados contra disposição legal de carácter imperativo e, ainda, à figura da fraude à lei.

No Capítulo IV abordaremos alguns aspectos formais e substanciais legalmente consagrados, constitutivos da validade dos tipos assinalados de cessação do contrato de trabalho.

Por fim, no Capítulo V, procuraremos indagar da conformidade ou desconformidade da presunção de aceitação do despedimento, decorrente da aceitação da compensação, perante o quadro jurídico-constitucional e jurídico-laboral, bem como da sua compatibilização com as normas do Código de Processo do Trabalho. Neste último capítulo serão ainda discutidas algumas questões mais relevantes a respeito da declaração de quitação e da remissão abdicativa.

Índice

15

Introdução

16

1 Delimitação do objecto

26

2 Plano geral de exposição

29

Capítulo I

A compensação pela cessação do contrato de trabalho – génese e evolução histórica

30

1 No período anterior a Abril de 1974

1.1 Antecedentes **30**

1.2 O Estatuto do Trabalho Nacional aprovado pelo Decreto – Lei n.º 23048 de 1933 **33**

1.3 Lei n.º 1952 de 10 de Março de 1937 **34**

1.4 O Decreto – Lei n.º 47032 de 27 de Maio de 1966 e o Decreto – Lei n.º 49408 de 24 de Novembro de 1969 **38**

44

2 No período posterior a Abril de 1974

2.1 O Decreto – Lei n.º 372- A/75, de 16 de Julho **45**

	121	179
	Capítulo II	Capítulo III
	A compensação pela cessação do contrato de trabalho noutros ordenamentos jurídicos	A cessação do contrato de trabalho por acordo e por iniciativa do trabalhador – a declaração de quitação, a remissão abdicativa e a derrogação de normas com carácter imperativo
2.2 O Decreto – Lei n.º 64- A/89, de 27 de Fevereiro	122	
50	1 Enquadramento Introdutório	
2.3 O Decreto – Lei n.º 400/91, de 16 de Outubro	123	180
67	2 Na Alemanha	1 A revogação do contrato de trabalho por acordo como hipótese legal de extinção do vínculo contratual
2.4 A Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto	127	
71	3 Em Espanha	
2.5 O Código do Trabalho de 2003	138	185
75	4 Em França	2 A cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador
2.6 O Código do Trabalho de 2009	146	2.1 Por resolução com justa causa
99	5 Em Itália	185
115		2.2 Por denúncia com e sem aviso prévio
3 O Despedimento colectivo no Direito Comunitário	169	195
	6 No Brasil	
117	175	203
4 Síntese conclusiva	7 Síntese conclusiva	3 O documento de quitação ou recibo

221

Capítulo IV

A compensação pela cessação do contrato de trabalho – sequência

206

4 A remissão abdicativa de dívida, a renúncia abdicativa e o reconhecimento negativo de dívida

212

5 A nulidade dos negócios jurídicos celebrados contra disposição legal de carácter imperativo

215

6 Os negócios jurídicos em fraude à lei

222

1 A cessação do contrato de trabalho a termo resolutivo por caducidade

1.1 A caducidade decorrente da verificação do termo como causa extintiva do vínculo laboral temporalmente delimitado **222**

1.2 O pressuposto validante da caducidade – o termo fundado em situações de facto juridicamente legitimantes **227**

1.3 A compensação por caducidade, o acerto final de contas e a declaração de quitação **230**

235

2 A compensação por despedimento colectivo

2.1 As formalidades legais do procedimento de despedimento colectivo e os respectivos fundamentos materiais **235**

2.2 A compensação por despedimento colectivo **240**

2.3 A ilicitude do despedimento colectivo **241**

252

3 A compensação por despedimento por extinção de posto de trabalho

3.1 As formalidades legais do procedimento de despedimento por extinção de posto de trabalho e os respectivos fundamentos materiais **252**

3.2 A compensação por despedimento por

283

Capítulo V

A presunção legal de aceitação do despedimento decorrente da aceitação da compensação pelo trabalhador despedido

extinção de posto de trabalho 257

3.3 A ilicitude do despedimento por extinção de posto de trabalho 259

265

4 A compensação por despedimento por inadaptação

4.1 As formalidades legais do procedimento de despedimento por inadaptação e os respectivos fundamentos materiais 265

4.2 A compensação por despedimento por inadaptação 272

4.3 A ilicitude do despedimento por inadaptação 273

275

5 Síntese conclusiva

284

1 Validade e eficácia da presunção legal de aceitação do despedimento no quadro do sistema jurídico-laboral e constitucional

291

2 A (in) constitucionalidade material da presunção legal de aceitação do despedimento

307

3 A (des)conformidade da presunção legal de aceitação do despedimento com o regime juslaboral processual

322

4 A declaração de quitação como remissão abdicativa – inaplicabilidade da remissão abdicativa de créditos laborais decorrentes da ilicitude da cessação do contrato

326

Conclusões

352

Índice de Jurisprudência

358

Bibliografia

370

Índice Geral