



Centro de Estudos de
Economia Aplicada do Atlântico

WORKING PAPER SERIES

CEEApIA WP No. 01/2017

Análise Jurídico-Teórica do Instituto Jurídico da Cessação do Contrato de Trabalho

**Otília de Fátima Oliveira Milhomens
José Noronha Rodrigues**

February 2017

**Análise Jurídico-Teórica do Instituto Jurídico da
Cessação do Contrato de Trabalho**

Otília de Fátima Oliveira Milhomens
Universidade dos Açores (FEG)

José Noronha Rodrigues
Universidade dos Açores (FEG e CEEAplA)

Working Paper n.º 01/2017
fevereiro de 2017

RESUMO/ABSTRACT

Análise Jurídico-Teórica do Instituto Jurídico da Cessação do Contrato de Trabalho

A cessação do contrato de trabalho pode assumir diferentes formas, entre elas, a caducidade, a revogação, o despedimento por iniciativa do trabalhador, através da resolução ou denúncia do contrato de trabalho e, ainda, o despedimento por iniciativa do empregador, por via de despedimento por justa causa, despedimento por extinção de posto de trabalho, despedimento por inadaptação ou despedimento coletivo.

Para isso, primeiramente, o objetivo é perceber o que é o trabalho e caracterizá-lo jurídico e socialmente, assim como, o contrato de trabalho, apontando os seus intervenientes e o seu grau de correlação na esfera jurídico-económica e social e, por fim, estudar como se processa a sua cessação, analisando-se os princípios a ela subjacentes, nomeadamente, o princípio da estabilidade do vínculo laboral, o princípio da liberdade de desvinculação e o princípio da livre iniciativa económica privada, assim como, as principais características da cessação dos contratos, designadamente, a inderrogabilidade e a uniformidade.

Por fim, uma por uma, serão analisadas todas as modalidades da cessação de contratos de trabalho e listados os requisitos necessários para que os despedimentos não sejam declarados ilícitos.

Otília de Fátima Oliveira Milhomens
Universidade dos Açores
Faculdade de Economia e Gestão
Rua da Mãe de Deus, 58
9501-801 Ponta Delgada

José Noronha Rodrigues
Universidade dos Açores
Faculdade de Economia e Gestão
Rua da Mãe de Deus, 58
9501-801 Ponta Delgada

ANÁLISE JURÍDICO-TEÓRICA DO INSTITUTO JURÍDICO DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO*

Otília de Fátima Oliveira Milhomens[®]

José Noronha Rodrigues[©]

Sumário:

1. Abstract – 2. Introdução – 3. O Contrato de Trabalho aspetos jurídico-económico e social – 3.1. O contrato de trabalho: intervenientes e principais características - 4. A Cessação do Contrato de Trabalho – Princípios – 5. Características do Regime Geral da Cessação de Contrato de Trabalho - 6. Aspetos económicos do despedimento - 7. Modalidade de Cessação do Contrato de Trabalho - 8. Ilicitude do despedimento - 9. Conclusão

1. Abstract

A cessação do contrato de trabalho pode assumir diferentes formas, entre elas, a caducidade, a revogação, o despedimento por iniciativa do trabalhador, através da resolução ou denúncia do contrato de trabalho e, ainda, o despedimento por iniciativa do empregador, por via de despedimento por justa causa, despedimento por extinção de posto de trabalho, despedimento por inadaptação ou despedimento coletivo.

Para isso, primeiramente, o objetivo é perceber o que é o trabalho e caracterizá-lo jurídico e socialmente, assim como, o contrato de trabalho, apontando os seus intervenientes e o seu grau de correlação na esfera jurídico-económica e social e, por fim, estudar como se processa a sua cessação, analisando-se os princípios a ela subjacentes, nomeadamente, o princípio da estabilidade do vínculo laboral, o princípio da liberdade de desvinculação e o princípio da livre iniciativa económica privada, assim como, as principais características da cessação dos contratos, designadamente, a inderrogabilidade e a uniformidade.

* Adaptado da Dissertação de Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, intitulada "*A cessação de contrato de trabalho: a análise jurídico-económica*", defendida e aprovada na Universidade dos Açores, em 2015.

[®] Mestre em Ciências Económicas e Empresariais, licenciada em gestão, email: otiliamilhomens@gmail.com

[©] Cátedra do Centro de Política para a Convenção dos Direitos das Crianças das Nações Unidas, investigador do CEEApIA, CEIS20, IUS GENTIUM COIMBRIGAE e membro colaborador do CEDIS, IDILP, CINETS, CEDUE, IDCLB, Professor Auxiliar na Universidade dos Açores, email: jose.n.rodrigues@uac.pt

Por fim, uma por uma, serão analisadas todas as modalidades da cessação de contratos de trabalho e listados os requisitos necessários para que os despedimentos não sejam declarados ilícitos.

2. Introdução

Tendo em conta a crise económico-financeira que, de certa forma, assola toda a Europa e, em particular, Portugal, é crucial um estudo jurídico-económico de um dos fenómenos mais preocupantes, a cessação dos contratos de trabalho.

A cessação da relação laboral pode tanto dar-se por iniciativa do trabalhador, através da resolução, denúncia e abandono do trabalho, como pelo empregador, através de despedimento por facto imputável ao trabalhador, despedimento por inadaptação ou, e muito comum numa altura de crise, despedimentos por eliminação de emprego, os despedimentos coletivos ou por extinção de posto de trabalho. Por fim, pode, ainda, ocorrer cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, a chamada revogação, caducidade do contrato ou denúncia deste durante o seu período experimental.

Assim, por via do estudo da legislação, doutrina e jurisprudência, analisam-se os princípios subjacentes à cessação das relações laborais, assim como, as principais características deste regime. Mas, primeiro que tudo, é fundamental perceber o que é o contrato de trabalho e seus aspetos jurídico-económicos e sociais para melhor se poder entender a sua cessação.

3. O Contrato de Trabalho: Aspetos Jurídico-Económicos e Sociais

Para falar em contrato de trabalho, é importante primeiro perceber o que é o “trabalho”. Trabalho é um dos direitos universais e constitucionais do Homem. Todavia, atualmente, é a palavra “emprego” que está em voga e, consultando vários dicionários, incluindo os dicionários *online*, “emprego” é “uma ocupação remunerada” e, por isso, o trabalho, neste caso o emprego, toma uma importância elevada na vida de uma pessoa, sendo que, a cessação do contrato de trabalho pode ter grande impacto na vida do trabalhador, sobretudo a nível económico, pois, para ele, o trabalho representa rendimento, contrariamente ao empregador, em que o mesmo representa despesa.

3.1. O contrato de trabalho: intervenientes e principais características

O contrato de trabalho é um contrato de direito privado em que uma das partes se compromete a prestar atividade (trabalhador) e a outra a pagar uma retribuição por esta atividade (empregador). Este contrato está sujeito a legislação específica, o Código do Trabalho (CT), que dita que o contrato de trabalho pressupõe que o trabalhador use os instrumentos de trabalho do empregador, desenvolvendo a sua atividade num local e em horário por ele estipulado, sob as suas ordens e direção, sendo a remuneração desta atividade uma determinada quantia paga com uma determinada periodicidade (art. 12º).

Assim, o contrato de trabalho é oneroso, uma vez que existe retribuição, sinalagmático, pois, ambas as partes se comprometem em algo, duradouro, na medida em que se destina a perdurar o tempo, bilateral, pois, existem dois intervenientes, civil, porque, os intervenientes possuem autonomia para cessá-lo e, ainda, consensual, visto que, não é obrigatório ser por escrito, salvo algumas exceções previstas no art.º 110º do CT, havendo, ainda, outras características que, segundo Bernardo Xavier, podem ser a ele [contrato] atribuídas, tais como, fiduciaridade, uma vez que é pressuposto que haja honestidade e confidencialidade entre as partes e o seu carácter colaborativo, pois, é

exigida a existência de boa-fé por ambas as partes, tanto no exercício dos seus direitos, como, também, no cumprimento das suas obrigações.

4. A Cessação do Contrato de Trabalho - Princípios

Segundo **Rabindranath Tagore**, “nada é eterno” e, assim como os intervenientes possuem autonomia para celebrarem o contrato de trabalho, o mesmo acontece para cessá-lo. Contudo, e como o trabalhador quer manter seu rendimento e o empregador quer o menor custo possível com o seu capital humano, por forma a salvaguardar estes interesses opostos, existem três princípios importantes a ter em conta: princípio da estabilidade do vínculo laboral, princípio da liberdade de desvinculação e princípio da livre iniciativa económica privada.

a) Princípio da estabilidade do vínculo laboral

Uma vez que o contrato é pressuposto de perdurar no tempo, o trabalhador espera estabilidade do vínculo laboral, assim como, o próprio empregador acaba por querer, também, certa estabilidade na relação laboral em virtude da necessidade empresarial. Assim, a cessação de um contrato de trabalho é uma exceção, e não uma regra e, por isso, em 1937, deu-se a primeira regulamentação portuguesa relativa ao contrato de trabalho, impondo certos limites ao despedimento.

Ao longo dos tempos, a legislação relativa ao trabalho foi-se sempre modificando com o objetivo de garantir maior segurança no emprego, pois, a perda de emprego para o trabalhador tem grande impacto a nível pessoal e, até mesmo, patrimonial e, por isso, evitar a existência de abusos por parte do empregador no exercício da liberdade de cessação do contrato é o principal pressuposto do princípio da estabilidade do vínculo laboral, princípio este consagrado tanto no CT como na própria CRP, que, no seu art.º 53º, dita que: “[é] garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”. Contudo, numa situação em que a empresa apresente dificuldades comprovadas e motivo fundamentado, não se pode obrigar à manutenção da relação laboral e, assim sendo, este princípio aplicar-se-á, então, à revogação, caducidade e aos despedimentos sem justa causa, pois, exige-se uma justa causa para cessar o contrato.

b) Princípio da liberdade de desvinculação

Relembrando, novamente, que “nada é eterno”, este princípio é oposto ao princípio da estabilidade da relação laboral, pois, existe autonomia de cada um dos intervenientes cessar o vínculo laboral, mesmo que o outro não concorde. Ou seja, por exemplo, se for vontade do trabalhador de cessar a relação laboral, este pode denunciar o contrato, desde que respeite o respetivo aviso prévio. Se for o empregador a querer cessar o contrato, uma vez que a ruptura do vínculo laboral não afeta a sua vida pessoal, esta sua liberdade de cessar o contrato está associada ao princípio da livre iniciativa económica privada, pois, num mundo em constantes alterações, tanto económicas como, até mesmo, tecnológicas, é imperativo adequar os recursos (incluindo os humanos) a tais alterações.

c) Princípio da livre iniciativa económica privada

Este princípio, consagrado no art.º 61º da CRP, alude ao direito do empregador de reestruturar o seu capital humano, tanto por “motivos de mercado”, como por “motivos tecnológicos” ou, até mesmo, “estruturais”, sendo que, o autor BERNARDO XAVIER aponta para uma tendência em apoiar o empregador por forma a que as empresas se mantenham viáveis, através de reações a alterações que hajam no mercado e, por outro

lado, temos o autor PEDRO MARTINS que é de opinião que até mesmo as empresas mais “saudáveis” têm o direito de encerrar, pois, não se pode obrigar uma empresa a manter-se em funcionamento contra vontade de seu proprietário.

Não obstante, há que salientar que a competitividade das empresas não depende somente desta liberdade dada ao empregador de adequar os seus recursos humanos. Mas, esta pode ser essencial para que a empresa de mantenha/torne competitiva.

5. Características do Regime Geral da Cessação de Contrato de Trabalho

Estudados os princípios da cessação do contrato de trabalho, importa, também, caracterizar o Regime Geral da Cessação de Contrato de Trabalho. Assim, existem, segundo PEDRO MARTINS, duas características importantes de se estudar: a imperatividade (ou inderrogabilidade) e a uniformidade.

A imperatividade traduz o carácter imperativo da legislação consagrada no CT sobre a cessação dos contratos de trabalho. Esta não pode ser alterada pelo contrato de trabalho nem por IRCT, a não ser, e no caso concreto do IRCT, a nível de “critérios de definição de indemnização”, “prazos de procedimento e de aviso prévio” e, ainda, “valores de indemnização”, desde que “dentro dos limites” do CT.

Já a uniformidade consiste em aplicar o Regime Geral da Cessação de Contrato de Trabalho à generalidade das relações laborais, excetuando-se os contratos de trabalho especiais, que estão sujeitos a uma regulamentação especial devido à natureza do trabalho e da própria entidade empregadora, tais como, contratos de trabalho desportivo, contratos de trabalho com o Estado, contratos de trabalho em profissões de índole artística, serviço doméstico e atividades portuárias e a bordo.

6. Aspetos Económicos do Despedimento

Antes de proceder a um despedimento, o empregador deve ter em conta aspetos económicos e de gestão, nomeadamente, gestão de recursos humanos, uma vez que deve ser sempre ajustada com a capacidade económico-financeira da empresa. Assim, o primeiro passo num despedimento é a ponderação do impacto que este despedimento vai ter a nível financeiro na empresa, designadamente, a nível de custos e, então, calcular a indemnização a pagar e os meios monetários a ser disponibilizados, por forma a prosseguir com o despedimento.

7. Modalidade de Cessação do Contrato de Trabalho

a) Caducidade

A palavra caducidade deriva do latim “*cadere*”, que significa “cair”, não dependendo, assim, da vontade de nenhuma das partes. Podem verificar-se três situações: caducidade por se verificar o termo do contrato; caducidade por reforma do trabalhador; e caducidade por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber.

Na caducidade por se verificar o termo do contrato, o empregador deve comunicar ao trabalhador a sua vontade de não renovar o contrato com 15 dias de antecedência, relativamente ao fim do prazo do contrato, em caso de contrato a termo certo ou, caso o contrato seja a termo incerto, 7, 30 ou 60 dias, relativamente ao momento em que se preveja a ocorrência do termo do contrato, em caso de o contrato ter durado, respetivamente, até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior. O trabalhador tem direito a uma compensação que corresponderá a 18 dias de retribuição base mais as diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no contrato a termo certo, e, no caso

de contrato a termo incerto, esta compensação apenas se aplica “aos três primeiros anos de duração do contrato”, pois, nos anos seguintes, a compensação passa a ser de “12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade” e, caso não haja a comunicação ou não seja cumprido o prazo, o contrato cessa, mas, o empregador fica obrigado a pagar a retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta. Se for o trabalhador a não querer renovar o contrato, ele deve comunicar ao empregador 8 dias antes do fim do prazo do contrato.

Na caducidade por reforma do trabalhador, e se for por invalidez, o contrato cessa no momento em que a incapacidade para trabalhar seja reconhecida e declarada pelos serviços de segurança social. Se for reforma por velhice, uma das partes deve informar a outra da sua vontade de cessar contrato nos 30 dias após o conhecimento por ambas as partes da reforma, pois, passados os 30 dias, se não tiver havido nenhuma comunicação e o trabalhador continuar a trabalhar, o contrato passa a ser a termo, com um prazo de seis meses, mantendo-se todos os direitos e deveres de cada uma das partes e renovando-se ilimitadamente por períodos iguais. O mesmo sucede quando o trabalhador atinge os 70 anos de idade e não pede reforma. Esta, por outro lado, deve ser solicitada numa instituição de segurança social e, por isso, aquando de caducidade por reforma, o trabalhador não tem qualquer direito a compensação.

Por fim, a caducidade por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber pode decorrer de várias causas: a morte do trabalhador; a sua invalidez; a perda do título profissional necessário ao exercício da sua profissão, que origina a caducidade do contrato no momento em que ambas as partes tomam conhecimento de tal situação; a morte do empregador em nome individual, desde que nenhum sucessor seu continue a atividade nem haja transmissão da empresa; e a extinção da pessoa coletiva empregadora, desde que, uma vez mais, não haja transmissão da empresa, pois, se tal acontecer, dá-se apenas uma alteração do empregador, sendo que mantém-se o restante teor do vínculo laboral estável.

Há ainda outra situação a ter em conta: a insolvência da entidade empregadora. Esta, apesar de não conduzir à cessação da relação laboral, será permitida a ruptura deste vínculo para com o trabalhador que não seja indispensável para o prosseguimento do funcionamento da empresa. Em situações destas, deve proceder-se como se fosse um despedimento coletivo, salvo se trate de microempresa. Mas, no caso de “encerramento total e definitivo de empresa”, o empregador fica impossibilitado definitivamente de receber a prestação de trabalho e, aí, é motivo para dar-se a caducidade do contrato. Todavia, proceder-se-á, de igual modo, como se fosse um despedimento coletivo, salvo se trate de microempresa. Assim, o trabalhador a ser despedido, deve ser avisado com antecedência mínima de 15 dias, no caso de o trabalhador ter antiguidade inferior a um ano, 30 dias, se a sua antiguidade for igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos, 60 dias, se antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a dez anos, e 75 dias, se antiguidade igual ou superior a dez anos, tendo o trabalhador sempre direito a compensação, prevista no art.º 366º do CT.

b) Revogação

A revogação é o oposto da caducidade. Aqui, existe acordo entre as partes para terminar a relação laboral, acordo este que pode ser feito a qualquer momento e sem necessidade de justificação. Todavia, deve ser feito por escrito, contendo a assinatura de ambas as partes, a data de celebração do acordo e a data em que se iniciará a produção dos seus efeitos, ficando cada uma das partes com um exemplar.

O trabalhador, no prazo de 7 dias após a data de celebração do acordo revogatório, pode fazer cessar este acordo, desde que devolva ao empregador qualquer importância

recebida do acordo revogatório e as assinaturas não tenham sido objeto de reconhecimento notarial presencial. Esta é uma das razões pelo qual o acordo deve ser escrito, para a contagem dos 7 dias e, também, para garantir o equilíbrio entre o princípio da estabilidade do vínculo laboral e o da liberdade de desvinculação, provando que é vontade de ambas as partes de cessar contrato, até porque, caso tal vontade não seja expressa por escrito, a cessação do contrato será nula. No entanto, havendo acordo e mesmo que trabalhador revogue o acordo, contrato não cessa, mas, este perde o direito à antiguidade devido ao facto de estar a quebrar um acordo, a não ser que haja provas de que tenha havido “dolo ou coação” por parte do empregador.

Por outro lado, se a revogação for por vontade do trabalhador, não haverá direito a qualquer compensação para este. Todavia, as partes são sempre livres de acordar outros efeitos no acordo, desde que não sejam contrários à lei e, nos casos de existência de indemnização, pode ser acordada uma compensação pecuniária de natureza global, presumindo-se que estão incluídos e pagos os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta.

c) Despedimento por iniciativa do empregador

O contrato de trabalho pode cessar, também, por vontade unilateral, desde que haja justa causa e, no caso de ser por vontade do empregador, a lei prevê 4 modalidades de despedimento: despedimento por facto imputável ao trabalhador, despedimento coletivo, despedimento por extinção de posto de trabalho e despedimento por inadaptação.

I) Despedimento por facto imputável ao trabalhador

Este tipo de despedimento pressupõe existência de “comportamento culposo do trabalhador” e, por isso, é também designado por “Despedimento por justa causa”, sendo esta causa grave de tal forma que “torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. Esta causa pode ser uma violação de um dos deveres do trabalhador ou, até mesmo, um ato ilícito. Pode, ainda, tratar-se de um conjunto de várias ações que de forma isolada não representem motivo suficiente para a justa causa de despedimento, mas, analisadas em conjunto, acabam por ser motivo.

Deste modo, uma vez verificado o comportamento culposo e identificado o autor, o empregador dispõe de 60 dias para dar início ao procedimento disciplinar. Este dá-se com a comunicação escrita ao trabalhador da intenção de despedimento por justa causa, acompanhada pela nota de culpa, um documento escrito fundamentador da intenção de despedimento, descrevendo as circunstâncias em que se sucederam os factos. É um documento de importância extrema, pois, aquando da decisão final acerca do despedimento, só poderão ser invocados os factos que nele tiverem sido alegados. Para sua elaboração, pode ser necessária a realização do inquérito prévio, por forma a apurar os factos. Este deve ocorrer até 30 dias, após a suspeita de infração, devendo ser feito de modo diligente, tendo em conta que é fundamentador da nota de culpa. Esta deve ser notificada ao trabalhador num prazo de 30 dias após conclusão do inquérito, sendo que este não dispõe de prazo legal para a sua conclusão. Não obstante, é necessário ter em conta que o procedimento disciplinar prescreverá 1 ano após a sua instauração, caso trabalhador não tenha sido notificado da decisão de despedimento, ou seja, não convém que empregador prolongue demasiado o inquérito, pois, com a sua instauração, dá-se o início do procedimento disciplinar, mesmo sendo o inquérito facultativo.

Na data em que empregador enviar o comunicado e a nota de culpa ao trabalhador, deverá enviar, também, uma cópia de ambos os documentos para a comissão de trabalhadores e para a associação sindical onde trabalhador seja representante sindical. A partir daí, o trabalhador terá 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de

culpa, por escrito, com informação que julga necessária para o esclarecimento dos factos e, em anexo, documentos que possam ser importantes para a sua defesa. Deve, também, se necessário, requerer a realização de diligências probatórias. É um direito do trabalhador e, caso não seja respeitado este seu direito de consultar o processo e responder à nota de culpa, o despedimento é considerado ilícito. Contudo, apesar de ser um direito do trabalhador de se defender, se acontecer a resposta à nota de culpa ser entregue fora do prazo, esta não será tida em conta. Mas, uma vez respondida dentro do prazo, e caso tenham sido solicitadas diligências de prova, o empregador é obrigado à realização das mesmas, ouvindo três testemunhas por cada facto e dez no total.

Concluídas as diligências, ou, na sua ausência, logo após a receção da resposta à nota de culpa, o empregador envia uma cópia do processo à comissão de trabalhadores e à associação sindical onde trabalhador seja representante sindical e estas têm 5 dias úteis para fornecer o seu parecer fundamentado, anexando-o ao processo. Recebido este parecer, o empregador tem 30 dias para enunciar a sua decisão, sob pena de caducidade do direito da aplicação da sanção. A decisão deve ser feita por escrito e fundamentada, sob pena de invalidar o procedimento e, por consequência, tornar o despedimento ilícito.

Todo este procedimento relativo ao despedimento por justa causa é simplificado quando se trata de microempresas e o trabalhador não é “membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical”, sendo que, comunicada a decisão ao trabalhador termina o procedimento, pois, não há mais ninguém a quem o empregador deva enviar cópias. Todavia, independentemente do tipo de empresa, o contrato de trabalho cessa na data em que o trabalhador tem conhecimento da decisão.

Ainda independentemente do tipo de empresa, pode acontecer ser necessário a suspensão preventiva do trabalhador, se a sua presença na empresa for inoportuna para o desenvolvimento do procedimento disciplinar. Esta pode se dar na data de notificação da nota de culpa, ou até antes desta, desde que determinada 30 dias antes da dita notificação e com justificação, por escrito, da inconveniência da presença do trabalhador, sob pena da suspensão se tornar irregular. Nos casos em que a suspensão se dê na data de notificação da nota de culpa, o empregador não é obrigado à dita justificação, pois, esta advirá da nota de culpa. Quer num caso, quer no outro, é mantido o pagamento da retribuição.

Nos despedimentos de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador que goza de licença parental, é necessário um parecer da CITE, por forma a garantir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. E, caso não seja solicitado o parecer, o despedimento será considerado ilícito.

II) Despedimento por eliminação de emprego

O despedimento pode ser baseado em algum facto relativo à empresa, levando à necessidade de eliminação de emprego. Conforme o número de trabalhadores despedidos, o despedimento recebe diferentes nomes: despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

i) Despedimento coletivo

No despedimento coletivo, são afetados dois trabalhadores, no mínimo, se se tratar de microempresa ou de pequena empresa, ou pelo menos cinco, se for uma média ou grande empresa, simultaneamente ou de forma contínua durante 3 meses, devido ao encerramento de pelo menos uma secção ou, então, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

Um despedimento coletivo inicia-se com a comunicação. Esta é feita, por escrito, à comissão de trabalhadores ou à comissão intersindical da empresa ou, na ausência de ambas, a cada trabalhador a despedir, mencionando: o(s) motivo(s) para a ocorrência do despedimento, o número de trabalhadores abrangidos e respetivas categorias profissionais, os critérios usados na seleção de tais trabalhadores, o período em que o despedimento será realizado, o método de cálculo das compensações e o quadro de pessoal, por setores organizacionais. Posto isto, e no prazo de 5 dias úteis, os trabalhadores têm direito à nomeação, entre eles, de uma comissão representativa. Esta deve, no máximo, ter três ou cinco membros, conforme o número de trabalhadores despedidos seja até cinco ou mais de cinco trabalhadores.

Segue-se, então, nos 5 dias dias posteriores à data da comunicação de intenção de despedimento, a fase de informação e negociação com esta comissão representativa e, havendo, ou não, acordo, passa-se à fase de decisão, decisão esta que deve ser comunicada a cada trabalhador abrangido, por escrito, nos 15 dias posteriores à comunicação da intenção de despedimento e, no mínimo, 15, 30, 60 ou 75 dias antes do contrato cessar, conforme a antiguidade do trabalhador na empresa tenha sido inferior a 1 ano, igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos, igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos e igual ou superior a 10 anos, respetivamente. No caso de o despedimento abranger ambos os cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto, a comunicação de despedimento deve ser feita com “antecedência mínima prevista no escalão imediatamente superior”.

Não sendo cumprido o prazo mínimo de aviso prévio, o trabalhador despedido tem o direito à retribuição correspondente a este período, mas, dá-se a ruptura da relação laboral decorrido o período de aviso prévio em falta. Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador tem direito, ainda, a um crédito de horas correspondente a 2 dias por semana, sem que seja afetada a retribuição, assim como, pode denunciar o contrato, desde que com 3 dias úteis de antecedência mínima. Uma vez mais, a compensação não é afetada e o trabalhador tem, ainda, direito a uma indemnização equivalente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade, não podendo exceder o valor relativo a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida nem o montante global da indemnização ser superior a 12 vezes a retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

ii) Despedimento por extinção de posto de trabalho

Outra forma de despedimento por eliminação de emprego é o despedimento por extinção de posto de trabalho. Este será aplicável quando a necessidade de despedimento for por motivos relativos à empresa, mas não abranja o número mínimo de trabalhadores para que possa ser considerado despedimento coletivo. Ou seja, esta modalidade de despedimento será aplicada quando este afete um trabalhador apenas, no caso de microempresas e pequenas empresas, ou 4 trabalhadores no máximo, no caso de médias e grandes empresas. A justificação da extinção do posto de trabalho será, tal como no despedimento coletivo, “a redução da atividade da empresa” devido a fatores de mercado, mudança de atividade, ou outro motivo estrutural, e fatores tecnológicos. Isto é, não há culpa de nenhuma das partes, pois, caso houvesse, a modalidade de cessação de trabalho aplicada não seria esta. Mas, mesmo assim, o trabalhador pode opor-se à cessação do vínculo laboral solicitando, nos 3 dias úteis posteriores à comunicação do empregador, a verificação, pela entidade com competência para tal, do cumprimento dos requisitos necessários para declaração de extinção do posto de trabalho. Esta entidade irá verificar, na empresa, a inexistência de contratos de trabalho a termo para funções que correspondiam ao posto de trabalho extinto, se não é aplicável o despedimento coletivo e se os critérios aplicados para a determinação do posto de trabalho a extinguir seguiram o estipulado no CT, pois, caso não se verifique algum dos requisitos, o despedimento não

é legítimo. Na altura que trabalhador solicitar tal verificação, a mesma norma que lhe confere este direito, também exige que o empregador seja informado, na mesma data, de tal solicitação, garantindo, ainda, que tanto o trabalhador como o empregador recebem o relatório elaborado pela entidade que efetuar a verificação do cumprimento dos requisitos, no prazo de 7 dias após a receção do pedido da verificação.

Tudo isto tem início com a comunicação feita por parte do empregador ao trabalhador, por escrito, dando a conhecer a necessidade de extinguir o posto de trabalho e indicando os motivos para tal necessidade, a secção ou unidade equivalente que será afetada, a respetiva categoria profissional e os critérios aplicados para seleção dos trabalhadores a despedir. Esta comunicação deve, ainda, ser enviada à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical e à associação sindical, caso trabalhador seja representante sindical. Além da comunicação da necessidade de extinção do posto de trabalho, o empregador deve provar a inexistência de outro posto de trabalho que seja compatível com a categoria do trabalhador. Por outro lado, não será extinto o posto de trabalho em que o trabalhador despedido é, de seguida, substituído por outro trabalhador a quem sejam atribuídas tarefas antes desempenhadas por aquele.

Seguem-se as fases de consulta e decisão. Uma vez mais, a decisão de despedimento deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, nos 15 dias posteriores à comunicação da intenção de despedimento, pois, são dados 10 dias para emissão de parecer fundamentado da estrutura representativa dos trabalhadores [fase de consulta] e depois, então, o empregador tem 5 dias para proferir a decisão, mencionando o motivo da extinção do posto de trabalho, confirmando a existência dos requisitos previstos para a aplicação desta modalidade de cessação de contrato, provando que foram aplicados critérios relevantes e não discriminatórios e mencionando o montante, forma, momento e lugar do pagamento da indemnização, assim como, dos créditos vencidos e exigíveis e a data da cessação do vínculo laboral. Uma cópia, ou transcrição, da comunicação deve ser enviada ao trabalhador, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, à associação sindical (caso trabalhador seja representante sindical) e, ainda, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com antecedência mínima, relativamente à data de cessação de contrato, de: 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano; 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos; 60 dias, se o trabalhador tiver antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a dez anos; e, por fim, 75 dias se o trabalhador tiver antiguidade igual ou superior a dez anos.

III) Despedimento por inadaptação

O trabalhador pode, ainda, ser despedido por inadaptação, isto é, se se verificar uma das seguintes condições: redução contínua na produtividade ou diminuição da qualidade na execução das tarefas, avarias repetitivas nos meios afetos ao posto de trabalho; a existência de riscos para a saúde e segurança do trabalhador, ou, até mesmo, de outros trabalhadores ou de terceiros; e incumprimento dos objetivos previamente acordados no caso de trabalhador com um cargo de complexidade técnica ou afeto à direção. Não obstante, e no caso de haver alterações no posto de trabalho, o empregador, antes de invocar a inadaptação, deverá facultar uma ação de formação profissional adequada às modificações verificadas no posto de trabalho e, após esta, conceder um período mínimo de adaptação de 30 dias. Todavia, caso não haja modificações no posto de trabalho, o empregador deve informar o trabalhador acerca da apreciação da atividade por ele antes

prestada, descrevendo pormenorizadamente os factos, de forma a demonstrar a alteração verificada na prestação da respetiva atividade, sendo que, o trabalhador tem direito a receber uma cópia de todos os documentos que forem relevantes, dispondo de, pelo menos, 5 dias úteis de se pronunciar, por escrito, acerca dos factos e, decorrido o prazo de resposta do trabalhador ou na data em que este se pronuncie, o empregador é obrigado a comunicar, por escrito, quais os passos necessários para que o trabalhador corrija a forma como executa as tarefas, devendo conceder um período mínimo de 30 dias para tal correção.

Independentemente de ter havido modificações ou não no posto de trabalho, um outro requisito é que a colocação do trabalhador no posto a que não se adaptou deve ter sido feita há mais de 3 meses, pois, caso contrário, o empregador fica obrigado a reafectar o trabalhador ao posto de trabalho anterior e com a mesma retribuição base, deste que este não tenha sido definitivamente ocupado.

Cumpridos todos os requisitos apresentados, o primeiro passo para proceder ao despedimento é a comunicação da intenção de despedimento, feita por escrito, ao trabalhador e à associação sindical em que ele seja representante ou, então, a uma associação sindical indicada pelo trabalhador, indicando os motivos justificativos para tal, as alterações que ocorreram no posto de trabalho, se for o caso, e os resultados da formação profissional, assim como, o período de adaptação/correção concedido. Segue-se, então, a fase de consulta em que, nos 10 dias posteriores à comunicação, o trabalhador pode solicitar diligências de prova que ache pertinentes e, após realizadas as diligências e informados os resultados de tais diligências, o empregador tem, então, 30 dias para proceder ao despedimento, sob pena de caducidade de tal direito. Este [despedimento] deve ser feito por escrito, fundamentando a decisão e mencionando o motivo e data da cessação do vínculo laboral, a confirmação dos requisitos acima mencionados (formação adequada e período de adaptação) e o montante, forma, momento e lugar do pagamento da indemnização, assim como, os créditos vencidos e exigíveis, e ser comunicado com antecedência mínima, relativamente à data de cessação do contrato de: 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano; 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos; 60 dias, se o trabalhador tiver antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a dez anos; e, por fim, 75 dias se o trabalhador tiver antiguidade igual ou superior a dez anos.

Por fim, deverá haver contratação de um novo trabalhador para ocupar a vaga do trabalhador demitido. Esta deve ser assegurada nos 90 dias posteriores ao despedimento, por forma a manter o nível de emprego da empresa. Contudo, como alternativa à admissão de um novo colaborador, pode ser feita também uma transferência de outro trabalhador “cujo posto de trabalho se pretenda eliminar”, desde que, se mantenha o nível de emprego como exigido, pois, caso tal não aconteça, o empregador é notificado para assegurar tal manutenção do nível de emprego, em prazo não superior a 30 dias, pelo serviço do ministério responsável pela área laboral com competência inspetiva.

d) Cessaçãõ do vínculo por iniciativa do trabalhador

Pode ser o trabalhador a querer cessar o contrato de trabalho. Neste caso, há duas hipóteses: a resolução, funcionando de modo similar com o despedimento por facto imputável do trabalhador, pois, pressupõe a existência de justa causa, e a denúncia que, apesar de não exigir justa causa, carece de aviso prévio, sob pena de trabalhador ter de indemnizar o empregador.

I) Resolução pelo trabalho

Aquando de algum comportamento culposo por parte do empregador, o trabalhador pode invocar a resolução do contrato de trabalho, sendo que, esta surtirá efeito assim que o trabalhador comunicar ao empregador a sua intenção de resolver o contrato. Todavia, pode haver situações que não derivam de comportamento ilícito do empregador, mas que não deixam de ser justa causa para resolução do contrato. Neste caso, uma vez que não existe culpa por parte do empregador, não lhe é exigido pagamento de nenhuma indemnização ao trabalhador. Tal exigência só acontece se se verificar um comportamento culposo por parte do empregador, sendo o valor da indemnização correspondente a um valor entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo ou fração de antiguidade, no mínimo de 3 meses. Pode, ainda, ocorrer uma outra situação: o não ser invocada nenhuma justa causa para resolução do contrato. Neste caso, o trabalhador fica obrigado a pagar indemnização ao empregador por ter cessado o contrato, sendo a cessação imediata.

Aquando do conhecimento de comportamento culposo pelo empregador, o trabalhador dispõe de 30 dias para comunicar e fundamentar, por escrito, a intenção de resolver o contrato, pois, a ausência de documento escrito não invalida a cessação do vínculo, mas, condiciona a sua regularidade, ficando, novamente, o trabalhador obrigado a indemnizar o empregador. A forma escrita é, então, necessária para fundamentar a resolução e, na presença de documento escrito, pode o empregador exigir que a assinatura do trabalhador seja objeto de reconhecimento notarial presencial, ficando, assim, o trabalhador impossibilitado de revogar a resolução, pois, caso contrário, e nos 7 dias posteriores à data de comunicação ao empregador da intenção de resolução, o trabalhador pode, por escrito, revogar a resolução.

II) Denúncia pelo trabalhador

Ao contrário da resolução, a denúncia carece de aviso prévio, mas, em contrapartida, não existe necessidade de justa causa. Trata-se de uma liberdade dada ao trabalhador de desvincular-se da relação laboral se, por exemplo, arranjar um emprego melhor, que seja de seu agrado, ou cujas instalações sejam mais próximas da sua residência (havendo, assim, menos custos monetários e temporais em deslocações casa-trabalho), ou outro motivo qualquer que seja mais benéfico ao trabalhador relativamente ao emprego em que se encontra vinculado.

Para denunciar o contrato, o trabalhador deve comunicar, por escrito, a sua intenção ao empregador, com antecedência mínima de 30 ou de 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até 2 anos ou mais de 2 anos de antiguidade. Caso não cumpra o prazo, fica obrigado a pagar uma indemnização ao empregador correspondente ao valor da retribuição base e diuturnidades do período de aviso prévio em falta. Se for um contrato de trabalho a termo, este prazo de aviso prévio é de 30 ou de 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos 6 meses ou inferior. Tanto num caso como no outro, o contrato cessa na data que for indicada pelo trabalhador na comunicação escrita, sendo que este não tem direito a compensação.

Desde a data da comunicação do trabalhador até à data em que dar-se-á efetivamente a cessação da relação laboral, tanto o trabalhador como o empregador continuam obrigados a cumprir suas obrigações, sob pena de cessação de contrato com justa causa (seja resolução, seja despedimento por facto imputável ao trabalhador). Além disso, um outro pormenor importante é o facto de o trabalhador poder revogar a denúncia nos 7 dias seguintes à data em que esta chegou ao poder do empregador, desde que não tenha sido objeto de reconhecimento notarial.

Por fim, a jurisprudência foca-se, ainda, em outra questão: o caso do trabalhador não saber ler nem escrever. Nestes casos, é defendido que a assinatura do documento a denunciar o contrato seja feita num notário ou na presença de um solicitador, para que o trabalhador se sinta mais confiante ao assinar o documento, que apesar de elaborado por outra pessoa, foi lido por alguém “dotado de poderes publicamente atribuídos”.

i) Abandono do trabalho pelo trabalhador

Um trabalhador que se ausente do seu serviço durante 10, ou mais, dias úteis seguidos, sem justificar tal ausência, considera-se abandono do trabalho, podendo valer como denúncia do contrato. Trata-se, pois, de um caso particular de denúncia irregular ou ilícita, ficando o trabalhador obrigado a pagar indemnização ao empregador, tal como se se tratasse de denúncia sem aviso prévio. Mas, não é suficiente a ausência do trabalhador ao serviço. É exigido que tal ausência seja “acompanhada de factos” que indiquem a intenção do trabalhador de não retomar o seu serviço e, portanto, fazer cessar o vínculo laboral.

Deste modo, o empregador poderá invocar abandono do trabalho, devendo comunicar ao trabalhador, “por carta registada e com aviso de receção para a última morada conhecida deste”, desde que o trabalhador não tenha provado a existência de um motivo de “força maior” que o tenha impedido de justificar a sua ausência. Mesmo que aconteça os motivos não serem suficientes para justificar a ausência, o empregador deve é considerar como faltas injustificadas, pois conhece os motivos da ausência e, portanto, não se trata de abandono. Estas faltas, por sua vez, poderão servir de fundamento para um despedimento com justa causa. Será responsabilidade do empregador demonstrar os dois elementos cruciais nestas situações: a ausência do trabalhador por 10 dias úteis, ou mais, e a inexistência de comunicação do motivo justificativo, assim como, factos que traduzem a intenção do trabalhador de não voltar ao trabalho.

Assim, a ausência ao serviço de pelo menos 10 dias seguidos pode ser argumento em dois tipos de cessação do contrato. Ora, por um lado, o empregador pode alegar como um caso particular de denúncia do contrato pelo trabalhador. Por outro lado, pode invocar como justa causa de despedimento, aliás pode até o fazer logo que trabalhador dê 5 faltas injustificadas seguidas ou 10 interpoladas. Tanto é que a jurisprudência esclarece que se o empregador conseguir provar que não foi comunicado da razão pelo qual o trabalhador se ausentou do seu trabalho, não pode ser considerado despedimento ilícito. Por outro lado, se não for provado que houve abandono do trabalhador, o despedimento é considerado ilícito. Da jurisprudência estudada, há ainda outro caso importante de se referir. Em caso de gozo de férias sem autorização da entidade patronal, esta não pode alegar abandono de trabalho, mas, pode instaurar um processo disciplinar por faltas injustificadas.

e) Denúncia do contrato no período experimental

Aquando da celebração do contrato de trabalho, pode ser acordado um período experimental. Tal período corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante a qual as partes agem de modo a poderem avaliar o interesse na manutenção do vínculo. Não obstante, este período não é obrigatório podendo ser “excluído por acordo entre as partes”.

Caso não haja nenhuma cláusula no contrato relativa à duração do período experimental, presume-se que o período aplicável é o exposto no art.º 112º, onde: para contratos de trabalho por tempo indeterminado pode ir desde 90 a 240 dias, conforme cargo ocupado pelo trabalhador; e, nos contratos a termo, o período experimental estipulado é de 15 ou 30 dias, conforme contrato tenha duração inferior a 6 meses ou igual ou superior a 6 meses, respetivamente. Este período assume uma grande importância, pois

permite perceber se realmente o trabalhador tem as aptidões necessárias para o desempenho da função para a qual foi contratado. Para o trabalhador é igualmente importante na medida em que permite perceber se a relação laboral vai realmente ao encontro dos seus interesses.

Durante o período experimental, salvo se tenha acordado por escrito o contrário, qualquer uma das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de justa causa nem aviso prévio e sem direito a indemnização. Contudo, se o período experimental for superior a 60 ou 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador já carece de um aviso prévio de 7 ou 15 dias, respetivamente. Caso esse não seja cumprido total ou parcialmente, é conferido ao trabalhador direito ao recebimento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta. Se for acordado um período experimental menor do que o estipulado pela lei, ou a não possibilidade de denúncia durante este período, deve constar, por escrito, no contrato de trabalho, uma cláusula relativa ao período experimental. Porém, independentemente da duração do período experimental, e caso não haja nenhuma cláusula no contrato a dizer o contrário, a denúncia do contrato durante o dito período não é obrigatória ser feita por escrito.

8. Ilicitude do Despedimento

O despedimento será ilícito se se verificar “vícios invalidantes”, nomeadamente, e no caso do despedimento por facto imputável ao trabalhador, o incumprimento de prazos (de instauração e prescrição do procedimento, de prescrição da infração ou o prazo dado para emissão da decisão final), a inexistência ou enunciação incorreta de uma declaração da intenção de despedir e/ou da nota de culpa, o incumprimento do direito do trabalhador de consultar o processo e de responder à nota de culpa, a ausência ou declaração incorreta da decisão final e, ainda, no caso de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, a não solicitação de parecer do CITE.

No caso de despedimento por eliminação de emprego e por inadaptação, a sua ilicitude pode advir: da não disposição ao trabalhador despedido da devida compensação e créditos laborais vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do vínculo laboral; da falta de comunicação prevista para cada tipo de despedimento; ou, ainda, do não cumprimento dos requisitos específicos de cada modalidade de despedimento e, no caso de despedimento coletivo, este será ilícito, ainda, se os critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir forem insuficientes ou “vagos” de tal forma que não seja possível a verificação do “nexo entre os fundamentos invocados e a escolha” dos trabalhadores abrangidos. Por fim, além das causas de ilicitude mencionadas, existem fundamentos de ilicitude comuns a todas as modalidades de despedimento por iniciativa do empregador: os despedimentos devidos a motivos políticos e ideológicos.

Uma vez declarada a ilicitude do despedimento, o empregador fica obrigado a reintegrar ou a indemnizar o trabalhador. O tribunal fixará uma indemnização entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo ou fração, de antiguidade. O trabalhador pode manifestar a sua preferência entre a indemnização ou reintegração e, no caso das microempresas, e em que o trabalhador exerça cargos de direção, o empregador pode requerer a exclusão da reintegração, desde que prove que o regresso do trabalhador será prejudicial para a empresa.

9. Conclusão

Um dos resultados que podemos extrair deste estudo, é que a temática de cessação das relações laborais é complexa e depende de várias situações, nomeadamente, violações de direitos, liberdades e/ou garantias dos trabalhadores e/ou por factores de mercado, económicos ou, até mesmo, tecnológicos, suscetíveis de afetar os recursos humanos de

qualquer empresa, pelo que, conseqüentemente, têm implicações socioeconómicas diversas.

Assim, se por um lado o CT se preocupa mais com o trabalhador, visto que a cessação do contrato de trabalho tem implicações na sua vida pessoal, afinal para o empregador também não é muito fácil, pois, apesar de não ter implicações na sua vida pessoal, acarreta custos, nem que seja no procedimento de recrutamento e formação de um novo trabalhador, e, consoante as condições de mercado, pode até mesmo ser difícil arranjar esse novo trabalhador. Ou seja, há que arranjar um equilíbrio por forma a não proteger em demasia uma das partes, penalizando a outra, daí haverem certos princípios que foram analisados neste estudo.

BIBLIOGRAFIA

Monografias, Estudos, Artigos e outras comunicações

- 📖 **ABOWD**, John M. & **KRAMARZ**, Francis.: “The costs of hiring and separations” in *Labor Economics 10*, **2003**;
- 📖 **ADAM**, Gérard e **REYNAUD**, Jean-Daniel.: *Conflits du travail et changement social*, França, Presses Universitaires, **1984**;
- 📖 **ANTUNES**, Carlos Alberto L. M.: *Despedimentos e outras formas de cessação do contrato de trabalho*, Coimbra, Almedina, **1984**;
- 📖 **BLATTER**, Marc e AAVV.: “The costs of hiring skilled workers” in *European Economic Review 56*, **2012**;
- 📖 **BORGER**, Fernando.: “*Responsabilidade Social: Efeitos da atuação Social na Dinâmica Empresarial*”, Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, **2001**;
- 📖 **BORJAS**, George J.: *Labour Economics*, Nova Iorque, McGraw-Hill, 3ª Edição, **2005**;
- 📖 **BRENCIC**, Vera.: “Employers’ hiring practises, employment protection, and costly search: A vacancy-level analysis” in *Labour Economics 16*, **2009**;
- 📖 **CORDEIRO**, António M.: *Manual de Direito de Trabalho*, Coimbra, Almedina, **1991**;
- 📖 **DAINOW**, Joseph.: “The Civil Law and the Common Law: Some Points of Comparison”, in *The American Journal of Comparative Law, Vol. 15, No. 3* (**1966 - 1967**);

- 📖 **EHRENBERG**, Ronald G. e **SMITH**, Robert S.: *Modern Labor Economics*, Nova Iorque, Pearson Higher, 8ª Edição, **2003**;
- 📖 **FERNANDES**, António Monteiro.: *Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra, Almedina, 8ª Edição, **1993**;
- 📖 **FERNANDES**, António Monteiro.: *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 13ª edição, **2007**;
- 📖 **FERNANDES**, António Monteiro.: *Temas Laborais*, Coimbra, Almedina, **1984**;
- 📖 **GORTER**, Cees e AAVV.: “The structure of hiring and labour market tightness” in *Economics Letters* 80, **2003**;
- 📖 **LEITE**, Jorge.: “Despedimento por inadaptação e comissão de serviço” in 1º Colóquio regional sobre assuntos laborais, Universidade dos Açores, **1992**;
- 📖 **MARTINS**, Pedro Furtado.: *Cessação do Contrato de Trabalho*, Cascais, Principia, 3ª edição, **2012**;
- 📖 **MELO**, Carlos.: *A harmonização comunitária dos regimes de despedimento coletivo*, Ponta Delgada, Universidade dos Açores, **2012**;
- 📖 **PISSARIDES**, Christopher A.: “Employment Protection” in *Labor Economics* 8, **2001**;
- 📖 **RAPOSO**, Pedro & Associados, Sociedade de Advogados, RL.: “Situação de crise empresarial e cessação do novo Contrato de Trabalho”, *JusJornal*, n.º 817, 9 de Julho de 2009, Editora Wolters Kluwer Portugal, in *JusNET* 26/2009.
- 📖 **REBELO**, Glória.: “Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante.” in *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Vol. XVI, **2006**. – Versão escrita da apresentação da autora no Encontro Científico Internacional *Trabalho, Emprego e Precariedade Laboral*, realizado a 7 de outubro de 2005 na Faculdade de Letras da Universidade do Porto, sob a coordenação científica da Mestre Sofia Alexandra Cruz;
- 📖 **RUSSO**, Giovanni e AAVV.: “Searching, hiring and labour market conditions” in *Labour Economics* 8, **2001**;
- 📖 **SÁ**, Teresa.: ““Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral” in *Configurações, Revista de Sociologia*, nº 7 - *Trabalho e Não Trabalho: valor e (in)visibilidade*, **2010**;

- 📖 **SAUTÚA**, José António S.: “La Reforma del Mercado de Trabajo en España” in “Seminário “Flexibilidade e Relações de Trabalho”, Lisboa, **1997**;
- 📖 **VARELA**, Raquel.: “Social Movements in the Portuguese Revolution”, in *Labour/Le Travail, Journal of Canadian labour Studies*, Vol. 74, **2014**.
- 📖 **XAVIER**, Bernardo da Gama Lobo e AAVV.: *Iniciação ao direito do trabalho*, Lisboa, Verbo, 3ª edição, **2005**;
- 📖 **XAVIER**, Bernardo da Gama Lobo.: “A extinção do Contrato de Trabalho” in *Administração*, nº 8/9, vol. III, **1990**;

JURISPRUDÊNCIA

Tribunal da Relação de Lisboa:

- ⚖️ Ac. do TRL de 13 de maio de 2015 - proc. 146/14.8TTFUN.L1-4;
- ⚖️ Ac. TRL de 29 de abril de 2015 - proc. 113/14.1TTFUN.L1-4;
- ⚖️ Ac. TRL de 21 de maio de 2014 - proc. 676/12.6TTFUN.L1-4;
- ⚖️ Ac. TRL de 30 de abril de 2014 - proc. 633/12.2TTFUN.L1-4;
- ⚖️ Ac. TRL de 26 de março de 2014 - proc. 1908/12.6TTLSB.L1-4;
- ⚖️ Ac. TRL de 26 de fevereiro de 2014 - proc. 263/11.6TTBRR.L1-4;
- ⚖️ Ac. do TRL de 12 de fevereiro de 2014 - proc. 318/13.2TTLSB.L1-4;
- ⚖️ Ac. TRL de 19 de junho de 2013 - proc. 1600/10.6TTLSB.L1-4;
- ⚖️ Ac. TRL de 23 de janeiro de 2013 - proc. 690/10.6TTFUN.L1-4;
- ⚖️ Ac. TRL de 2 de novembro de 2011- proc. 124/09.9TTSNT.L1-4;
- ⚖️ Ac. TRL de 28 de setembro de 2011 - proc. 269/10.2TTVFX.L1-4;
- ⚖️ Ac. TRL de 1 de junho de 2011 - proc. 3310/06.0TTLSB.L1-4;
- ⚖️ Ac. TRL de 11 de maio de 2011 - proc. 338/10.9TTTVD.L1-4;

- ⚖ Ac. TRL de 26 de janeiro de 2011 - proc. 4594/06.9TTLSB.L1-4;
- ⚖ Ac. TRL de 17 de novembro de 2010 - proc. 562/09.7TTFUN.L1-4;

Supremo Tribunal de Justiça:

- ⚖ Ac. do STJ de 19 de novembro de 2014 - proc. 3193/09.8TTLSB.L1.S1;
- ⚖ Ac. do STJ de 18 de junho de 2014 - proc. 5115/07.1TTLSB.L1.S1;
- ⚖ Ac. do STJ de 30 de abril de 2013 - proc. 1154/09.6TTLSB.L1.S1
- ⚖ Ac. do STJ de 19 de fevereiro de 2013 - proc. 2993/06.5TTLSB.L2.S1;
- ⚖ Ac. do STJ de 8 de janeiro de 2013 - proc. 447/10.4TTVNF.P1.S1;
- ⚖ Ac. do STJ de 12 de setembro de 2012 - proc. 656/10.6TTVIS.C1.S1;
- ⚖ Ac. do STJ de 27 de junho de 2012 - proc. 938/06.1TTVFR.P1.S1;
- ⚖ Ac. do STJ de 23 de novembro de 2011 - proc. 28/06.7TTLSB.L1.S1;

LEGISLAÇÃO

- 📖 **Código do Trabalho**, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro;
- 📖 **Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas**, aprovado pelo DL 53/2004, de 18 de março;
- 📖 DL 235/92, de 24 de Outubro - **Regime Jurídico das Relações de Trabalho Emergentes do Contrato de Serviço Doméstico**;
- 📖 Lei nº 35/2004 de 29 de Junho - **Regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho.**

WEBGRAFIA

- 👉 **DICIONÁRIO** Etimológico online - <http://www.dicionarioetimologico.com.br/>
- 👉 **DICIONÁRIO** Informal Online - <http://www.dicionarioinformal.com.br/>
- 👉 **DICIONÁRIO** Priberam - disponível em <http://www.priberam.pt/dlpo/>
- 👉 **LEAL**, Susana. “A Responsabilidade Social das Empresas e a Competitividade: um estudo empírico” - disponível em <http://www.researchgate.net/>

- ☞ **LEITE, Kátia.:** “A relação entre a função social da empresa, a livre iniciativa económica e a propriedade privada”, in *Relações Privadas e Democracia, Publicação XXII, Vol. 33, Coleção Conpedi/UniCuritiba, 2013* - disponível em <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=d1ff1ec86b62cd5f>
- ☞ **MAYHEW, Ruth.:** Termination of Contract Employees in *Houston Chronicle* – jornal online - disponível em <http://smallbusiness.chron.com/termination-contract-employees-10789.html>
- ☞ **ROBERTSON, Tanya.:** Risks of Terminating Employees in *Houston Chronicle* – jornal online - disponível em <http://smallbusiness.chron.com/risks-terminating-employees-16147.html>.
- ☞ **VARELA, Raquel.:** “Movimentos Sociais na Revolução Portuguesa” - <http://historiadelpresente.es/sites/default/files/congresos/pdf/38/varela.pdf>