



Centro de Estudos de
Economia Aplicada do Atlântico

WORKING PAPER SERIES

CEEApIA WP No. 02/2017

Análise Jurídico-Teórica do Instituto Jurídico da Cessação do Contrato de Trabalho – Parte II

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

February 2017

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

Otília de Fátima Oliveira Milhomens

Universidade dos Açores (FEG)

José Noronha Rodrigues

Universidade dos Açores (FEG e CEEAplA)

Working Paper n.º 02/2017
fevereiro de 2017

RESUMO/ABSTRACT

Análise Jurídico-Teórica do Instituto Jurídico da Cessação do Contrato de Trabalho – Parte II

O fim de uma relação, nomeadamente a laboral, nem sempre é pacífico. Por vezes, pode haver a necessidade de intervenção de um terceiro na resolução de litígios e, normalmente, quando se ouve a palavra “litígios”, pensa-se em Tribunal. Mas, e neste caso concreto de relações de trabalho, existe uma alternativa ao recurso às instâncias judiciais. É a Comissão de Conciliação e Arbitragem de Ponta Delgada, doravante designada por CCA ou Comissão.

Todavia, não se logrando qualquer entendimento e/ou acordo entre as partes na dita Comissão, recorre-se, então, se for vontade de alguma das partes, ao Tribunal. Aí, uma vez mais, será tentada a conciliação entre a parte que quis recorrer ao Tribunal, designada de “o autor da ação judicial”, e a outra parte, designada de “o réu/a ré”.

Assim, este estudo incidirá sobre as ações judiciais relativas a cessações de contrato de trabalho na Região Autónoma dos Açores (RAA), assim como aquelas ocorridas na dita comissão, a CCA.

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-EMPÍRICA DO INSTITUTO JURÍDICO DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NOS AÇORES*

Otília de Fátima Oliveira Milhomens[®]

José Noronha Rodrigues[©]

Sumário:

1. Abstract – 2. Introdução – 3. A Comissão de Conciliação e Arbitragem de Ponta Delgada – 3.1. Procedimento de Conciliação – 4. A secção de Trabalho da Instância Central de Ponta Delgada - 4.1. A Oposição ao despedimento/Impugnação da licitude do despedimento - 4.2. O Procedimento no Tribunal – 5. Fundo Garantia Salarial - 6. Resultados da análise jurídico-empírica - 6.1. A Comissão de Conciliação e Arbitragem de Ponta Delgada - 6.1.1. Breve estudo das estatísticas oficiais das conciliações - 6.1.2. Resultados do estudo empírico realizado - 6.1.2.1. Modalidades de Cessação de Contratos de Trabalho - 6.1.2.2. Áreas de atividade mais afetadas e resultados das diligências - 6.2. A secção de Trabalho da Instância Central de Ponta Delgada – 6.2.1. Áreas de atividade mais afetadas pela rutura de relações laborais - 6.2.2. Modalidades de Cessação de Contratos de Trabalho - 6.2.3. Apoios concedidos e decisões tomadas pelo Tribunal - 6.2.3.1. Apoios concedidos aos autores e réus dos processos - 6.2.3.2. Decisões tomadas pelo Tribunal - 7. Conclusão

1. Abstract

O fim de uma relação, nomeadamente a laboral, nem sempre é pacífico. Por vezes, pode haver a necessidade de intervenção de um terceiro na resolução de litígios e, normalmente, quando se ouve a palavra “litígios”, pensa-se em Tribunal. Mas, e neste caso concreto de relações de trabalho, existe uma alternativa ao recurso às instâncias judiciais. É a Comissão de Conciliação e Arbitragem de Ponta Delgada, doravante designada por CCA ou Comissão.

Todavia, não se logrando qualquer entendimento e/ou acordo entre as partes na dita Comissão, recorre-se, então, se for vontade de alguma das partes, ao Tribunal. Aí, uma

* 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

vez mais, será tentada a conciliação entre a parte que quis recorrer ao Tribunal, designada de “o autor da ação judicial”, e a outra parte, designada de “o réu/a ré”.

Assim, este estudo incidirá sobre as ações judiciais relativas a cessações de contrato de trabalho na Região Autónoma dos Açores (RAA), assim como aquelas ocorridas na dita comissão, a CCA.

2. Introdução

O presente estudo empírico foi baseado numa averiguação *in loco* através da consulta de processos sobre a cessação de contratos de trabalho na CCA e na Secção de Trabalho da Instância Central de Ponta Delgada, doravante designada por STICPD ou, apenas, tribunal, com o objetivo de perceber, na prática, as situações que se verificaram com mais frequência, nomeadamente, qual/quais a(s) modalidade(s) de cessação do contrato de trabalho mais recorrentes, quais as atividades económicas mais afetadas, quais os argumentos mais invocados por cada uma das partes nas ações decorridas em Tribunal, se tentaram a conciliação ou não na CCA antes de recorrer ao Tribunal, decisões tomadas por este último e, ainda, aspetos mais económicos, designadamente, se as partes envolvidas no processo judicial necessitaram de pedir apoio jurídico ao Instituto da Segurança Social dos Açores, ISSA, e que tipo de apoio.

Foram, então, analisados, aleatoriamente, mas mediando o período temporal entre 2010 e o 1º Quadrimestre de 2015, período este com correspondência direta com a crise socioeconómica-financeira, 300 processos na CCA e 320 no Tribunal. Deste modo, tem-se, então, o material necessário para alcançar o objetivo deste estudo: a tentativa de fazer uma correspondência socioeconómica, de modo a averiguar como a crise teve influência no regime de cessação de contratos de trabalhos na RAA.

3. A Comissão de Conciliação e Arbitragem de Ponta Delgada

Na ocorrência de um litígio laboral, uma alternativa ao recurso às instâncias judiciais é a Comissão de Conciliação e Arbitragem. Esta funciona como sendo uma terceira parte imparcial e independente que procura solucionar, consensualmente e, de forma gratuita, simplificada e compartilhada com as estruturas associativas de trabalhadores e empregadores, conflitos que haja entre o empregador e o trabalhador.

O júri da Comissão é composto por 3 elementos: 1 presidente e 2 vogais. A presidência é assegurada por um representante da Administração Pública Regional, nomeadamente, da Vice-presidência do Governo, Emprego e Competitividade Empresarial. Um dos vogais é, e nomeadamente na CCA de Ponta Delgada, representante da Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, cuja presença marca a defesa dos interesses do empregador e o outro é um representante do Sindicato onde o trabalhador seja filiado, tendo a função de defender os interesses do trabalhador. Esta Comissão atua nas ilhas de S. Miguel e Santa Maria, existindo, ainda, outras duas Comissões sediadas em Angra do Heroísmo e na Horta, com vista a por fim a litígios laborais que ocorram no âmbito territorial das restantes ilhas.

Qualquer uma das Comissões é dotada de autonomia técnica e presta os seus serviços de forma gratuita, cabendo à Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional (DREQP) e Direção de Serviços do Trabalho e Agências para a Qualificação, Emprego e Trabalho de Angra do Heroísmo e da Horta, garantir o apoio técnico e administrativo necessário ao funcionamento de cada Comissão.

3.1. Procedimento de conciliação

O processo inicia-se mediante requerimento do(s) interessado(s). Este é dirigido ao Presidente da Comissão e deve descrever sucintamente o objeto do litígio, a pretensão e

a entidade. O Presidente, no prazo de 15 dias após a entrega do requerimento, designa data para a tentativa de conciliação, notificando e convocando os interessados e os vogais para a respetiva reunião. O procedimento de conciliação dura, em média, 24 dias, desde a data em que é recebido o requerimento até à data em que é concluído o procedimento e pode haver até 2 tentativas de conciliação, desde que seja solicitada nova diligência, no prazo de 5 dias úteis após a primeira ter ocorrido. Caso contrário, o caso é arquivado.

No decorrer das diligências, apesar do objetivo ser a obtenção de acordo, o Presidente não exerce qualquer influência, ou seja, pretende-se que o acordo seja espontâneo e não forçado. Conseguida a conciliação entre as partes, o acordo é celebrado por escrito, em triplicado, lido em voz alta e assinado pelo presidente, pelos dois vogais e pelas partes interessadas. Cada uma das partes fica com um exemplar do acordo e o outro fica anexado ao processo. Da mesma forma, não conseguida a conciliação, é impresso, em triplicado, o auto, neste caso negativo, assinado e distribuído da mesma forma. E, ainda, em caso de uma das partes não estar presente, o procedimento é o mesmo mas, claro está, não constará nos documentos a assinatura da parte em falta, sendo que, caso esta justifique a falta e mostre interesse em chegar a um acordo, procede-se, então, à segunda tentativa de conciliação. É, ainda, admissível a desistência do procedimento a qualquer momento.

Este auto da conciliação tem carácter vinculativo constituindo, para todos os efeitos, títulos executivos perante os tribunais, pois, só estes poderão autuar em caso de não cumprimento do acordo. Mas, no caso de a tentativa de conciliação se frustrar, não haverá menção do motivo da sua frustração, por forma a não exercer nenhum tipo de influência sobre um possível decurso de ação judicial, pois, o recurso à Comissão não exclui a possibilidade de se recorrer ao sistema judicial.

4. A Secção de Trabalho da Instância Central de Ponta Delgada

Caso não haja acordo na Comissão, o litígio laboral segue, então, e se for vontade de uma das partes, para a respetiva instância judicial, a STICPD. Esta conta com 3 oficiais de justiça: uma escritã de direito, uma escritã-adjunta e uma escritã auxiliar. A escritã de direito é responsável pela orientação, coordenação, supervisão e execução das atividades desenvolvidas na secção; a escritã-adjunta assegura, sob a orientação da escritã de direito, o desempenho de funções atribuídas à respetiva secção e a escritã auxiliar efetua o serviço externo.

De modo genérico, o processo judicial começa, então, com a petição inicial e, depois, as partes são convocadas para uma audiência de partes, onde se tenta a conciliação entre o autor da ação judicial e o réu, pois, a tentativa de conciliação entre as partes continua a ser uma prioridade, independentemente de as partes terem tentado a conciliação na CCA ou não. Além disso, caso não haja nenhum acordo e o processo prossiga, até mesmo no próprio dia do julgamento é tentada, n, a conciliação.

4.1. A Oposição ao despedimento/ Impugnação da licitude do despedimento

Qualquer trabalhador que tenha sido despedido pode opor-se ao despedimento. No caso de despedimento individual, isto é, despedimento por facto imputável ao trabalhador, por extinção de posto de trabalho ou por inadaptação, desde que comunicado por escrito, o trabalhador pode instaurar uma ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, entregando, junto do tribunal competente, um requerimento, em formulário próprio, do qual conste a declaração da sua oposição ao despedimento. A apresentação do requerimento deve ser feita nos 60 dias posteriores à data da receção da comunicação do despedimento, sob pena de caducidade do direito de exercício da ação de impugnação judicial do despedimento. Todavia, caso caduque tal direito, o trabalhador pode na mesma reclamar os créditos laborais, desde que instaure uma ação de processo

comum, no prazo de 1 ano a contar da cessação do contrato de trabalho. Se se tratar de despedimento coletivo, a ação a intentar será a de impugnação ao despedimento coletivo e deve ser intentada no prazo de 6 meses contados da data de cessação do contrato. O processo de impugnação do despedimento coletivo é um processo especial uma vez que o empregador deverá “requerer a intervenção dos trabalhadores que tenham sido abrangidos pelo despedimento”, mesmo que não sejam autores da ação de impugnação.

No nosso estudo, 25% são ações de impugnação, em que 27% são oposições a despedimento por extinção de posto de trabalho e apenas 6% são impugnações de despedimento coletivo (**Gráf. 1**). O despedimento por facto imputável ao trabalhador é, sem dúvida, o mais comum nas ações de impugnação, com um peso de 60% relativo ao total das impugnações. Os restantes 7% são relativos a despedimentos feitos verbalmente sem justa causa e/ou não antecedidos de procedimento.

Aquando da impugnação do despedimento, o trabalhador pode manifestar a sua preferência entre a indemnização ou reintegração. Tanto é que, dos processos analisados, em mais de 98% dos casos o trabalhador pediu mesmo a reintegração. Todavia, o mais comum é ser pedido indemnização em substituição da reintegração, sendo que esta a preferência manifestada em mais de 98% dos casos. A indemnização dependerá do “grau de ilicitude”, tendo o trabalhador direito a indemnização por todos os danos patrimoniais causados, assim como os não patrimoniais.

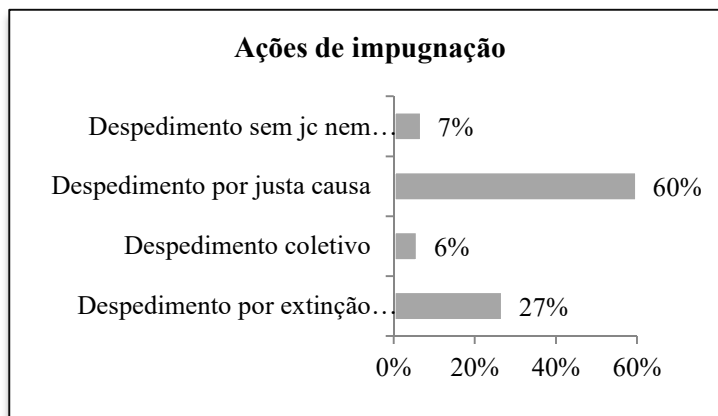


Gráfico 1 – Modalidades de despedimento das ações de impugnação analisadas em mais de 100 casos na STICPD

4.2. O Procedimento em Tribunal

O processo em tribunal começa com a Petição Inicial (PI), ou com uma minuta de oposição ao despedimento, entregue na Secção de Trabalho da Instância Central de Ponta Delgada pelo autor. De seguida, é marcada a Audiência de Partes (AP), onde são expostos os factos e é tentada a conciliação. Caso a tentativa se frustre, o réu, a outra parte, é notificado para responder à ação, prosseguindo-se o processo até ao julgamento.

Assim, por exemplo, caso o trabalhador se queira opor ao despedimento, preenche a respetiva minuta e entrega na STICPD. É marcada a AP, onde o empregador “expõe sucintamente os fundamentos de facto que motivam o despedimento” e, após dada a palavra ao trabalhador, é tentada a conciliação e, caso a tentativa se frustre, o empregador é imediatamente notificado para, no prazo de 15 dias, apresentar o articulado de motivação de despedimento e é marcada a audiência final. Uma vez apresentado o articulado, o trabalhador é notificado para, no prazo de 15 dias, contestar, peticionando então os créditos emergentes do contrato de trabalho.

Se trabalhador quer apenas reclamar créditos laborais, ou, seja ele a querer resolver contrato, aí, deve entregar a PI, explicando o sucedido, fundamentando a justa causa da resolução, se for o caso, e fazendo o seu pedido. A PI é verificada e, sendo necessária alguma correção, o trabalhador é notificado, dispondo de 10 dias para corrigir. Não havendo correções a serem feitas, é marcada a AP. Aí, o trabalhador expõe o seu pedido e, após dada a palavra ao empregador, é tentada a conciliação e, caso se frustre, o empregador é notificado para, no prazo de 10 dias, contestar a ação.

A PI é, então, um documento fundamental. Uma PI mal elaborada pode levar a que o seu autor perca a ação judicial. Assim, é aconselhável o acompanhamento por um mandatário, podendo o trabalhador pedir apoio jurídico no Instituto da Segurança Social (ISSA), onde, caso seja comprovada a sua insuficiência económica, recebe, pelo menos, um dos seguintes apoios: consulta jurídica, dispensa de taxa de justiça e demais encargos com o processo, nomeação e pagamento da compensação de patrono, pagamento da compensação de defensor officioso, pagamento faseado da taxa de justiça e demais encargos com o processo, nomeação e pagamento faseado da compensação de patrono, pagamento faseado da compensação de defensor officioso e atribuição de agente de execução. Há ainda casos em que o trabalhador é patrocinado pelo Ministério Público, podendo conciliar o patrocínio com algumas modalidades de apoio do ISSA.

5. Fundo de Garantia Salarial

Quando há despedimento por iniciativa do empregador, mesmo em caso de despedimento por facto imputável ao trabalhador, este último tem o direito de receber os respetivos créditos laborais, nomeadamente, férias vencidas não gozadas e respetivo subsídios de férias, subsídios de Natal e subsídios de alimentação que não tenham sido pagos, proporcionais dos subsídios relativos ao ano que se deu a cessação do vínculo, trabalho suplementar, entre outros. Caso o empregador não cumpra com tal pagamento, este é assegurado pelo Fundo de Garantia Salarial, desde que o empregador seja “judicialmente declarado insolvente”, pois, se assim o for, consideram-se extintas as instâncias “por inutilidade superveniente da lide”. Assim, os créditos laborais devem ser reclamados sempre no respetivo processo de insolvência, podendo já ser reclamados aquando do processo de revitalização (anterior ao de insolvência). Todavia, em último caso, se não forem reclamados no processo de revitalização, há sempre a possibilidade de reclamar no dito processo de insolvência, ficando o empregador absolvido de créditos vencidos em data anterior à homologação do plano de recuperação.

Dos processos analisados, houve um caso em que se verificou esta situação. O trabalhador recorreu à justiça, por forma a pedir os créditos laborais que lhe eram devidos, mas a empresa faliu, como acontece em outros casos, mas, neste, o trabalhador recebeu os respetivos créditos do Fundo de Garantia Salarial, desistindo, assim, da ação.

6. Resultados da análise jurídico-empírica

6.1. A Comissão de Conciliação e Arbitragem de Ponta Delgada

É conveniente começar com um breve estudo às estatísticas oficiais das conciliações (disponíveis na página *online* do Governo dos Açores), relativas ao período temporal 2010 – 2014, como forma de introdução à investigação por nós desenvolvida.

6.1.1. Breve estudo das estatísticas oficiais das conciliações

Nos últimos anos, o número de conciliações registadas no arquipélago foi decrescente. Em 2010, o total de conciliações realizadas na região era de 444, valor que em 2014 passou a ser de 223. Neste ano, ainda, registou-se a maior taxa de conciliações positivas (68.2%), isto é, em que se conseguiu chegar a um acordo (**Tabela 1**).

	Conciliações Realizadas				Conciliações Positivas			
	RAA	PDL	AH	Horta	RAA	%	PDL	%
2010	444	315	110	19	251	56,5%	166	52,7%
2011	389	261	88	40	228	58,6%	135	51,7%
2012	444	311	87	46	239	53,8%	137	44,1%
2013	279	205	45	29	145	52,0%	96	46,8%
2014	223	175	35	13	152	68,2%	116	66,3%

Tabela 1 – Conciliações realizadas na RAA e percentagem das conciliações positivas.

Um valor que pode parecer ter-se mantido estável nos últimos anos, em Ponta Delgada (PDL), e na Região, foi o valor dos montantes acordados. Em 2010, o valor acordado, por processo, em PDL, rondava os 2 942€ e, em 2014, este valor assume um valor de cerca de 2 969€. Todavia, analisando ano por ano, podemos verificar, da análise do **Gráfico 2**, que, de 2010 para 2011, os valores sofreram uma grande redução. Porém, a partir daí, têm-se mostrado crescentes.

Um comportamento oposto ao registado pelos valores acordados teve o número de desistências dos pedidos de conciliação, tanto em PDL como no arquipélago. Em 2010, na região, houve 65 desistências, valor que, em 2011, passou para 90 e depois foi decrescendo até assumir o valor de 35, em 2014 (**Gráf. 3**).

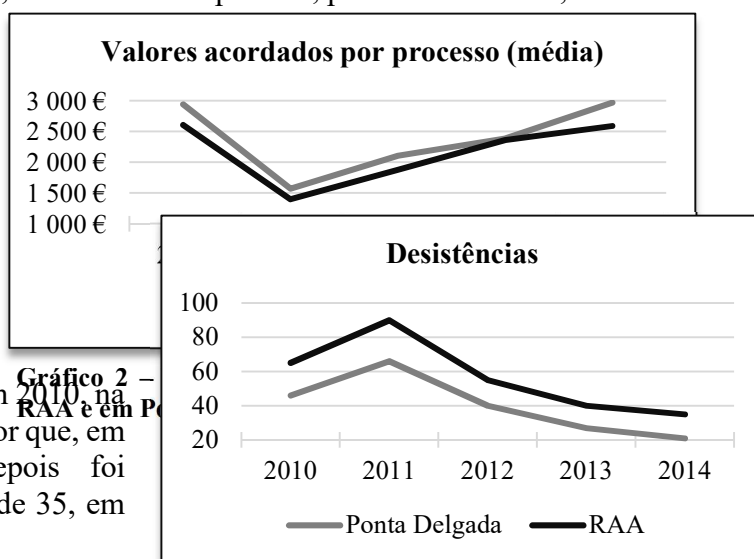


Gráfico 2 – Valores acordados por processo (média) na RAA e em Ponta Delgada.

6.1.2. Resultados do estudo empírico realizado

6.1.2.1. Modalidades de Cessação de Contratos de Trabalho

Dos processos analisados na CCA, 38.7% são relativos à resolução de contratos de trabalho, com base na falta de pagamento pontual da retribuição; 24.7% referem-se a despedimentos sem justa causa nem precedência de procedimento, sendo grande partes deles sido feitos mesmo de forma verbal; 13.6% estão associados à caducidade do contrato de trabalho, sobretudo, por o empregador ter informado o trabalhador da sua intenção de não renovar o contrato de trabalho; e 3.8% referem-se a cessação da relação laboral por iniciativa do trabalhador, nomeadamente, através de denúncia do contrato.

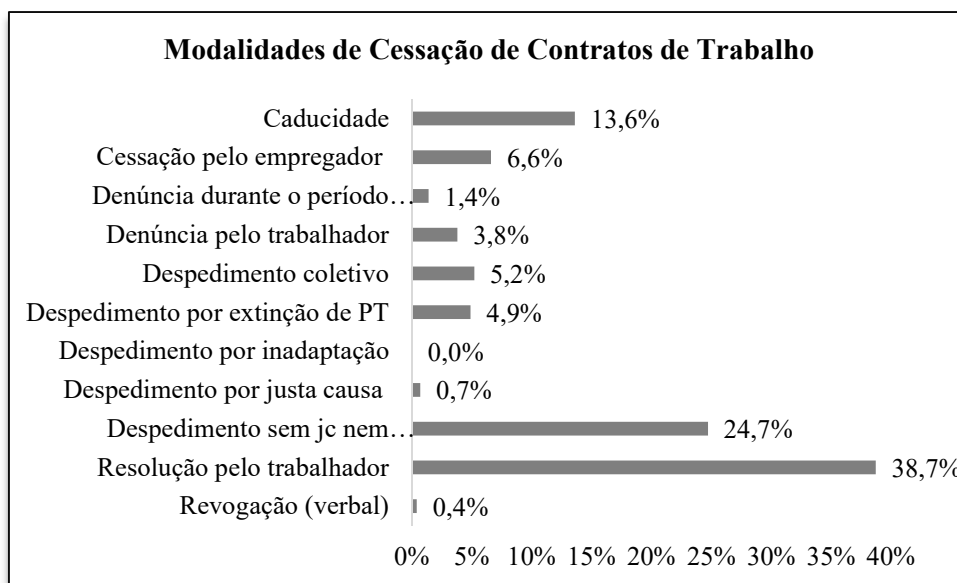


Gráfico 4 – Modalidades de CCT dos processos analisados da CCA de Ponta Delgada.

Em 6.6% dos requerimentos feitos, apenas sabemos que houve cessação do contrato por parte do empregador, não sabemos sob que modalidade ao certo, pois, alguns dos requerimentos fornecem poucos detalhes, sendo usual ler-se apenas “[fui] despedido/a. Venho por este meio requerer meus direitos”. Contudo, sabemos ainda que 1.4% dos processos eram relativos a denúncia do contrato durante o período experimental e 0.7% dos processos foram de despedimento por justa causa, em que os motivos foram furto e excesso faltas injustificadas. Por fim, 0.4% dos processos refere-se a revogação do contrato, mas feita de forma verbal.

6.1.2.2. Áreas de atividade mais afetadas e resultado das diligências

As áreas de atividade económica mais afetadas pelas cessações de contratos de trabalho foram a construção, e a hotelaria e restauração (**Gráf. 5**), seguindo-se a agricultura e pesca e o comércio, sobretudo, na área de saúde, ou seja, comércio de produtos farmacêuticos e equipamento hospitalar (**Gráf. 6**). Todavia, e ainda da análise ao **Gráfico 5**, temos que 26.5% dos processos eram relativos a outras áreas de atividade, dos mais variados ramos de atividade, desde beleza, estética, cabeleireiros e afins até ao ramo das limpezas e, até mesmo, da segurança.

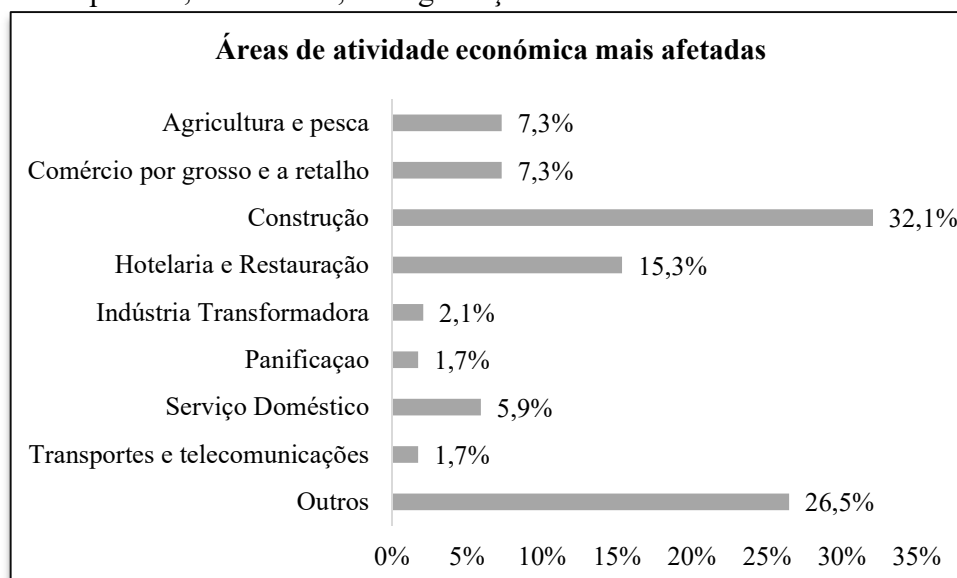


Gráfico 5 – Áreas de atividade económica mais afetadas pela cessação de contratos de trabalho

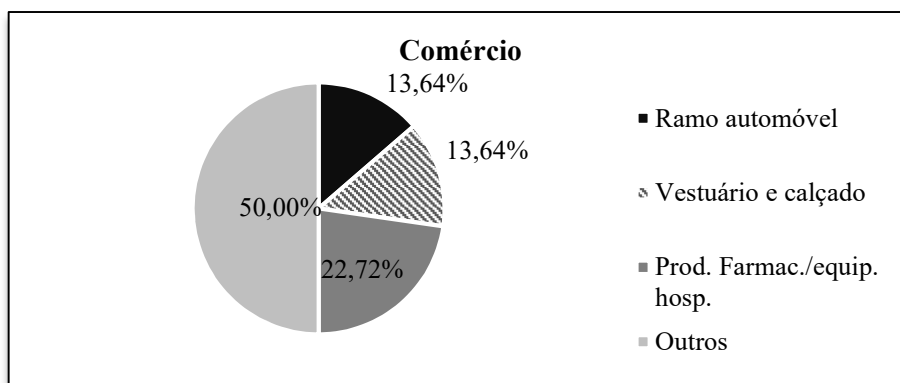


Gráfico 6 – Áreas do comércio mais afetadas pela cessação de contratos de trabalho

Outro aspeto estudado foi a realização das reuniões de tentativa de conciliação e seus resultados. Embora não seja muito comum, as partes podem fazer-se acompanhar de advogado nas reuniões. Tanto é que, da amostra analisada, houve, ainda, alguns casos em que o empregador fez-se acompanhar de advogado. Todavia, o mais comum, mesmo, é nenhuma das partes se fazer acompanhar de advogado, sobretudo o trabalhador, sendo poucos os casos em que ele se fez acompanhar de advogado. Mas, mesmo sem a presença de advogados, ou até mesmo dos vogais, conseguiu-se obter resultados positivos em 28.6% das reuniões (**Gráf. 7**). Em 5.9% dos requerimentos, o seu final foi diferente, o trabalhador desistiu, e em 31.4% dos casos, o resultado foi negativo, isto é, não houve acordo. Por fim, em 34.1% dos casos, nem chegou a haver a reunião de tentativa de conciliação. Tal deveu-se, na maioria dos casos, ao facto de empregador não ter comparecido (**Gráf. 8**). Em 14.3% das situações em que nem chegou a ser realizada a reunião, foi devido à empresa ter-se extinguido e, em outros 2% dos casos, o empregador avisou que não podia ir à reunião, por outros motivos. Aconteceu ainda que, em 4.1% dos casos, a realização da tentativa de conciliação não se deu devido à resposta apresentada pelo empregador ao requerimento feito pelo trabalhador, pois, argumentou que não existia relação laboral entre ele e o trabalhador em questão ou que o trabalhador é que tinha abandonado o trabalho. Todavia, foram poucos os casos em que houve resposta do empregador, pois, o mais comum (mais de 95% casos) era nem haver resposta por parte do empregador ao requerimento feito pelo trabalhador para tentar a conciliação. Por fim, em 6.1% dos casos, a reunião não se realizou por ambas as partes terem faltado ou, mais raro, ter sido apenas o trabalhador a faltar.

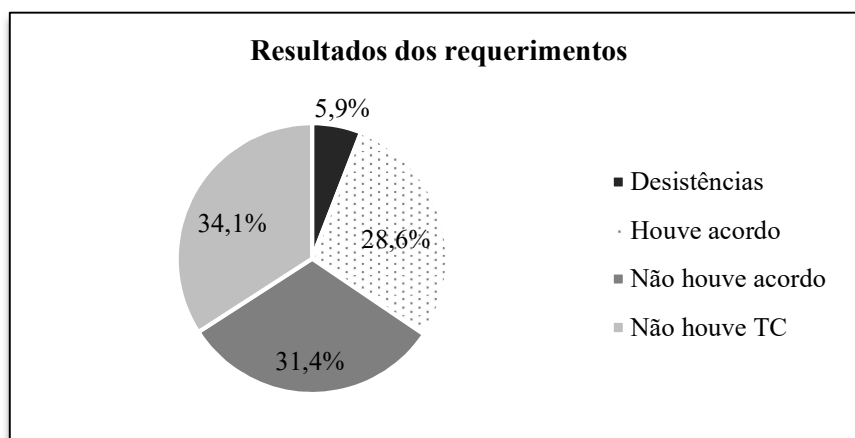


Gráfico 7 – Desfecho dos requerimentos entregues na CCA

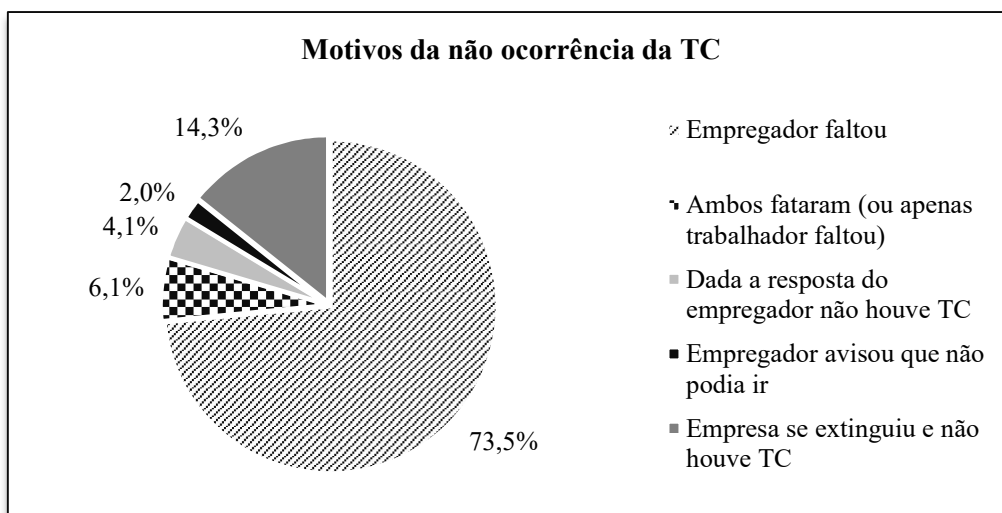


Gráfico 8 – Motivos da não ocorrência das tentativas de conciliação

Nos casos em que se conseguiu que houvesse acordo, nem sempre houve valor acordado a pagar e, quando houve, o valor mínimo acordado foi 84.93€ e o máximo 39 356€ (**Tabela 2**). Para uma ideia mais concreta dos valores acordados, elaborou-se o **Gráfico 9**. Deste, podemos concluir então que: em 4.7% dos casos o valor acordado foi nulo/inexistente, por exemplo, por o trabalhador assumir que tinha sido abandono do trabalho e, por isso, nada tinha a receber; em mais de 50% dos casos, 55.5% mais concretamente, o valor acordado foi até 2 000€; em 36.2% das reuniões em que as partes chegaram a acordo, foi acordado o empregador pagar ao trabalhador um valor compreendido entre 2 001€ e 20 000€ e, em 2.4% dos casos o valor acordado assumiu importâncias superiores a 20 000€. Por fim, um caso mais raro foi as partes acordarem a reintegração do trabalhador (1.2%).

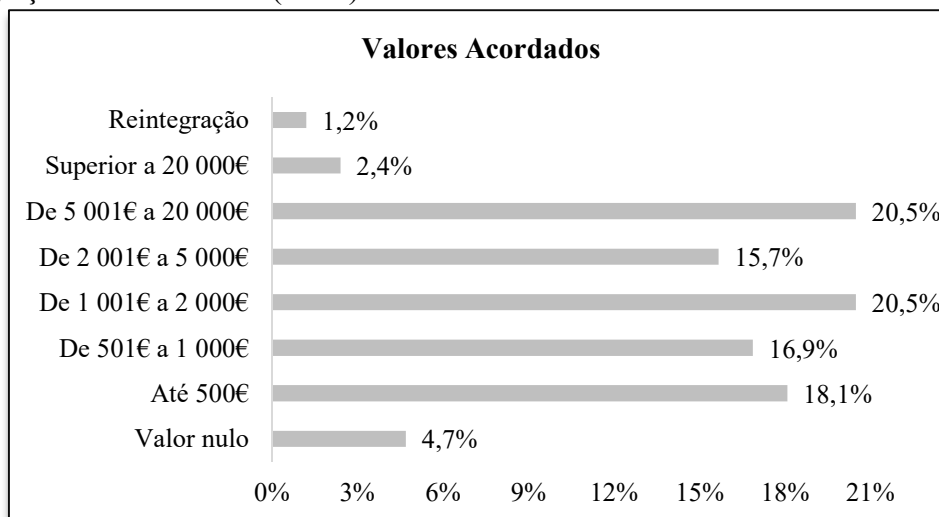


Gráfico 9 – Valores acordados nas conciliações

Assim, dos processos analisados na CCA, a média dos valores acordados, no período temporal analisado, foi de 3 852.88€ [por processo], perfazendo o total de 312 083.02€ (**Tabela 2**).

Valores Acordados (2010 - 2015)	
Média	3 852,88 €
Total	312 083,02 €
Máximo	39 356,00 €
Mínimo	84,93 €

Por fim, um outro aspeto que podemos ainda salientar, e sobretudo relativamente aos casos em que se conseguiu chegar a um acordo, é que nem sempre foi conseguido obtê-lo na primeira diligência. Em alguns casos, foi necessária haver ainda uma segunda, e última, diligência, pois, como vimos no ponto 4.1 do presente

capítulo, são feitas até 2 tentativas de conciliação. Por outro lado, houve também situações, mas mais raras, em que nem na segunda tentativa se conseguiu resultado positivo.

6.2. Secção do Trabalho da Instância Central de Ponta Delgada

6.2.1. Áreas de atividade mais afetadas pela rutura de relações laborais

Dos processos analisados, 9.4% referem-se a relações laborais entre pessoas singulares (**Gráf. 10**), nomeadamente, serviço doméstico e trabalho agrícola, com um peso de 63.3% e 36.7%, respetivamente. Os outros 90.6% são, então, conflitos laborais entre pessoa singular e pessoa coletiva. Destes, 5.2% são relativos a Associações, Cooperativas, Entidades Religiosas e IPSS's (Instituições Particulares de Solidariedade Social) e os restantes 94.8% relativos a empresas dividem-se da seguinte forma (**Gráf. 11**): 28.6% são empresas no ramo da construção (construção civil, construção naval, conservação de vias e empresas de materiais de construção); 16.6% são empresas que têm como atividade principal alojamento, restauração ou atividades similares como snack-bars, cafés e cervejarias; 6.8% são empresas que operam na área alimentar, nomeadamente, padarias e empresas de laticínios; 9% são pessoas coletivas que têm como atividade principal o comércio, quer a retalho, quer por grosso nas diversas áreas, desde vestuário a eletrodomésticos e metais; e 4.8% são entidades na área da saúde, nomeadamente, produtos farmacêuticos. Os restantes 29% são empresas dos mais diversos ramos de atividade, em que se destaca as empresas de transportes e telecomunicações e no ramo automóvel, bem como, a banca e as atividades financeiras, de seguros, de consultadoria e publicidade, representadas no **Gráfico 12** como “banca e outros”.

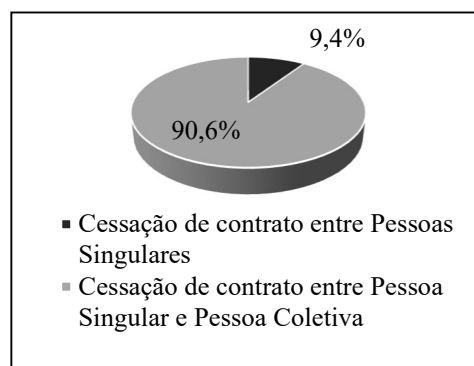


Gráfico 10 – Cessação de relações

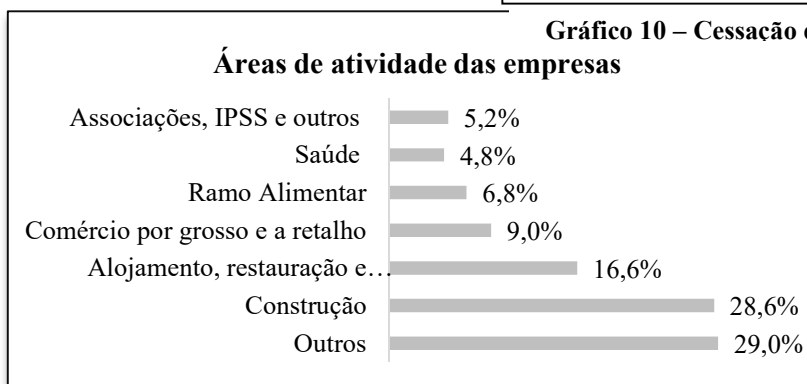


Gráfico 11 - Áreas de atividade económica mais afetadas.

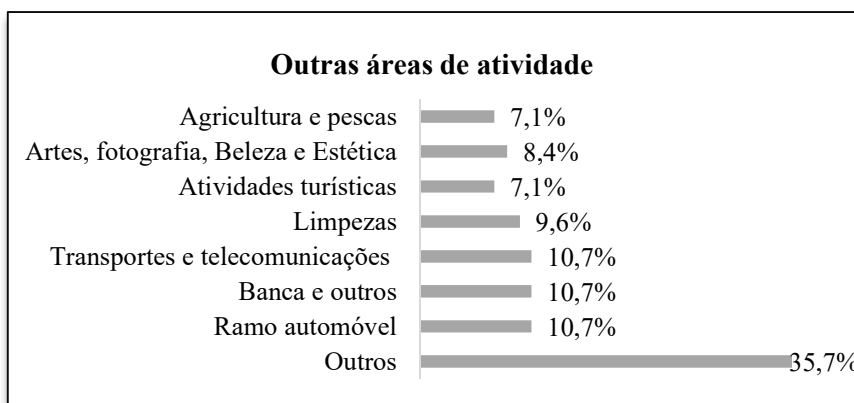


Gráfico 12 - Áreas de atividade económica mais afetadas.

6.2.2. Modalidades de Cessação de Contratos de Trabalho

De todos os processos analisados, quer entre pessoas singulares ou entre pessoas singulares e pessoas coletivas, a maioria deveu-se a despedimentos por iniciativa do empregador sem justa causa ou não antecedidos do respetivo procedimento ou a ruturas da relação laboral com justa causa, quer pelo empregador, quer pelo trabalhador.

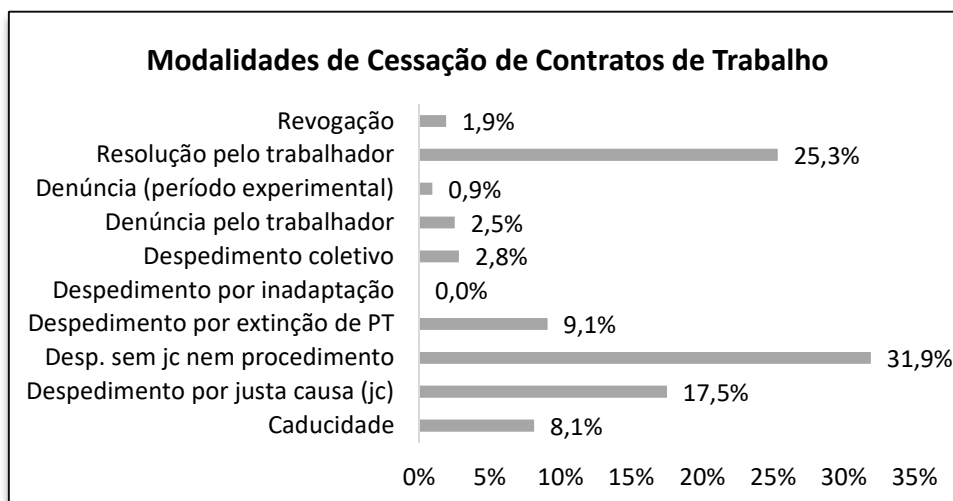


Gráfico 13 - Modalidades de Cessação dos Contratos de Trabalho dos processos da STICPD

a) Despedimentos por facto imputável ao trabalhador

Do **Gráfico 13**, verifica-se que 17,5% dos processos intentados foram por despedimento facto imputável ao trabalhador, o dito despedimento por justa causa. Destes, os motivos mais invocados, empatados, cada com um peso de 23,2% em relação ao total, foram: o excesso de faltas injustificadas, em relação ao permitido legalmente; e a ocorrência de furto, impossibilitando a manutenção da confiança e, conseqüentemente, da continuação da relação laboral, sendo que, 31% dos trabalhadores demitidos acusados de furto eram funcionários bancários, o que agrava ainda mais a situação, uma vez que, e conforme jurisprudência,¹ “na atividade bancária, a exigência geral de boa-fé na execução dos contratos assume um especial significado e reveste-se por isso de particular acuidade

¹ Cfr. Sumário do Ac. do STJ de 8 de janeiro de 2013 - proc. 447/10.4TTVNF.P1.S1 e, ainda, Ac. do STJ de 12 de setembro de 2012 - proc. 656/10.6TTVIS.C1.S1 e Ac. do STJ de 23 de novembro de 2011 – proc. 28/06.7TTLSB.L1.S1.

pois a relação *jus laboral* pressupõe a integridade, lealdade de cooperação e absoluta confiança da/na pessoa contratada”.

Perante acusação de furto, o trabalhador defendia-se negando ter cometido tal ato e, em casos excepcionais, o trabalhador assumiu ter-se apropriado de algo que pertencia ao empregador mas mostrou-se arrependido e justificou que havia sido por necessidade e havia devolvido tudo. Quanto às faltas injustificadas, os argumentos eram vários: por problemas de saúde ou outros motivos pessoais, alegando que tinham tentado avisar, sem sucesso, que iam faltar.²

Todavia, 37,5% dos despedimentos por justa causa eram fundamentados por vários motivos, e não apenas um em concreto, sendo as fundamentações uma combinação dos seguintes motivos: o trabalhador ter faltado ao respeito ao superior hierárquico e/ou colegas, tratar mal pessoas que se relacionam com a empresa; e o trabalhador não ser zeloso e diligente, não velar pela boa conservação dos bens, ou até mesmo, não cumprir ordens (Gráf. 14).

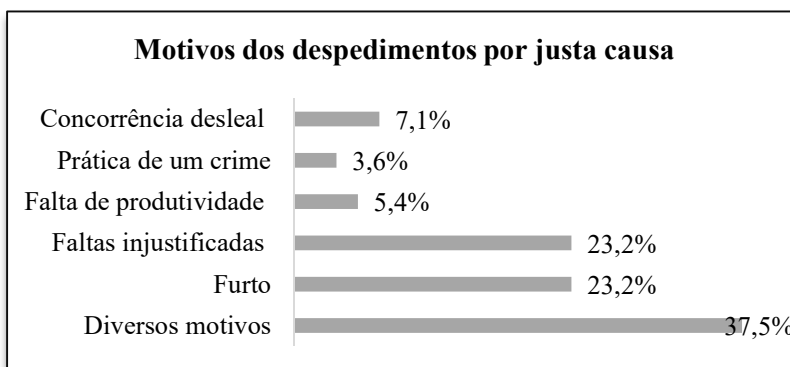


Gráfico 14 – Motivos invocados nos despedimentos por justa causa.

b) Resolução

Sensivelmente um quarto dos processos analisados, 25,3%, (Gráf. 13) foram relativos a resoluções de contratos de trabalho, por parte do trabalhador. O motivo de tantas resoluções foi, em 90,2% dos casos, a falta de pagamento pontual da retribuição, sendo que, em 7,3% de todos os casos de resolução, foi mesmo invocada a falta culposa do pagamento (Gráf. 15). Do nosso estudo, percebemos que em mais de metade dos casos, o empregador nem contestou a ação, pois, em grande parte dos processos relativos a resolução ou houve acordo na audiência de partes ou a ação acabou por ser extinta pela insolvência da ré (entidade patronal). Houve ainda casos em que, mesmo não havendo acordo ou insolvência, o empregador nem contestou. Nestas situações, o empregador acabou por perder a ação, pois o tribunal considerava “provados os factos articulados pelo autor [trabalhador]”, uma vez que, a outra parte nem se defendia. Quando empregador contestava, defendia-se na maioria dos casos argumentando, sobretudo, que a falta de pagamento não era culposa e que, por isso, a indemnização deveria ser menor, “devendo ser fixada no mínimo”. Noutros casos, os seus argumentos usados foram que o trabalhador não recebera porque tinha várias faltas injustificadas e, até mesmo, havia, com estas faltas, denunciado o contrato sem aviso prévio (abandono do trabalho). Em mais raros casos, empregador alegou que a situação (falta de pagamento pontual da retribuição) já se arrastava há meses e era conhecimento do trabalhador as dificuldades que empresa passava mas que, mesmo assim, o trabalhador é que queria cessar contrato e, portanto, usava o atraso do pagamento da retribuição como motivo para resolver o contrato com justa causa.

² Os problemas de saúde, nomeadamente baixas, ou até mesmo acidentes de trabalho, eram também um dos argumentos utilizados na defesa dos trabalhadores quando lhes era imputada denúncia irregular do contrato por abandono do trabalho.

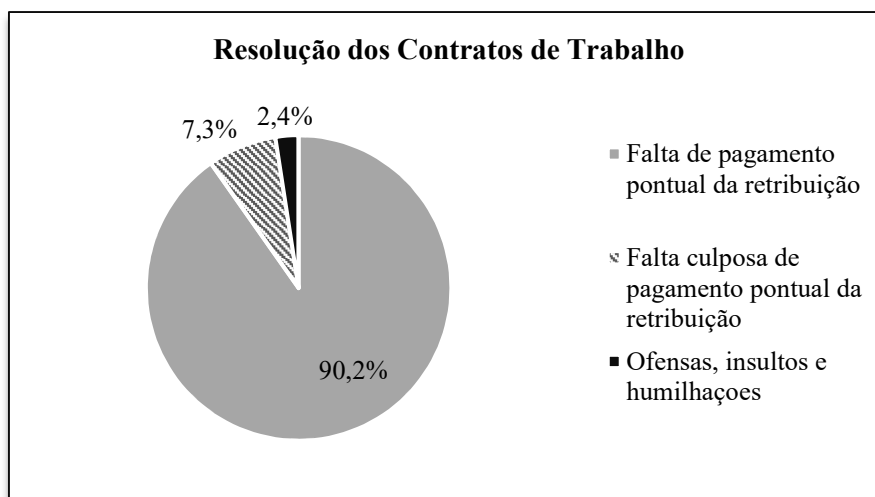


Gráfico 15 – Motivos invocados na resolução dos contratos de trabalho

c) Despedimentos sem justa causa nem procedimento

Quase um terço dos processos, 31.9% (**Gráf. 13**), segundo os seus autores (trabalhadores), referiam-se a despedimentos sem justa causa e sem precedência de qualquer processo disciplinar ou procedimento. Alguns destes, 8.8% (**Gráf. 16**), ocorriam pelo empregador afirmar não haver nenhum contrato entre ele e o trabalhador ou achar se tratar de uma prestação de serviços, muito embora o trabalhador defendesse que desempenhava as suas funções “sob autoridade e direção” da entidade patronal, sendo que este último é que fixava o horário dentro do qual o trabalhador prestava serviço e, portanto, era contrato de trabalho e, por consequência, despedimento ilícito. Cabia ao tribunal averiguar a existência ou não da subordinação jurídica. Outros o empregador alegava haver motivo para o despedimento (6.9%), muito embora não tenha havido procedimento. Mas, um argumento muito comum nesta modalidade era o empregador alegar que havia sido abandono do trabalho ou denúncia sem aviso prévio, argumento esse invocado em 19.6% dos casos. Porém, em 21.6% dos casos, nem se chegou a conhecer a defesa do empregador, pois, as partes acabaram por chegar a acordo. Outros 13.7% de processos não houve contestação por parte do empregador, levando a que tribunal julgasse, então, os factos provados por falta de resposta deste e, portanto, ação procedente e, por consequência, despedimento ilícito e empregador condenado a pagar as respetivas indemnizações.

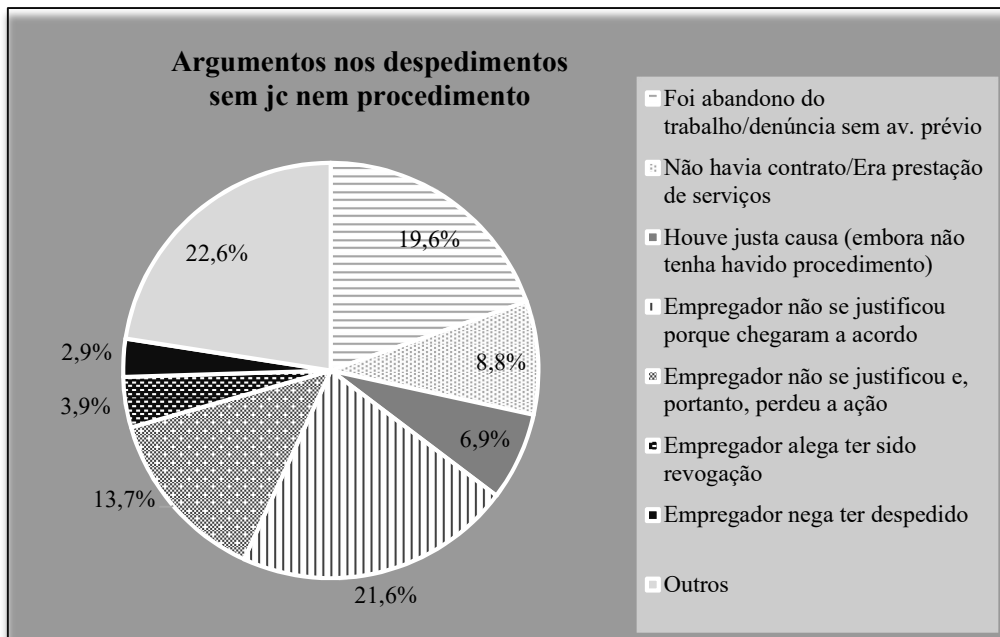


Gráfico 16 – Argumentos utilizados pelo empregador na fundamentação dos despedimentos sem justa causa nem procedimento.

Com tudo isto, e analisando o **Gráfico 17**, veio-se a verificar que em apenas 17% dos casos foi considerada a ação improcedente e, por consequência, despedimento lícito e, portanto, empregador absolvido. Por outro lado, em 40% dos casos, o tribunal considerou ação procedente ou parcialmente procedente, implicando uma condenação do empregador a pagar indemnização por despedimento ilícito. Destes, 35% eram casos em que empregador não havia contestado a ação e, portanto, julgava-se provados os factos alegados pelo trabalhador (**Gráf. 18**).

Ainda da análise do **Gráfico 17**, podemos verificar que em 41% dos casos as partes chegaram a um acordo. Note-se que no **Gráfico 16** esta percentagem era menor (21.6%), pois, analisa do ponto de vista da argumentação

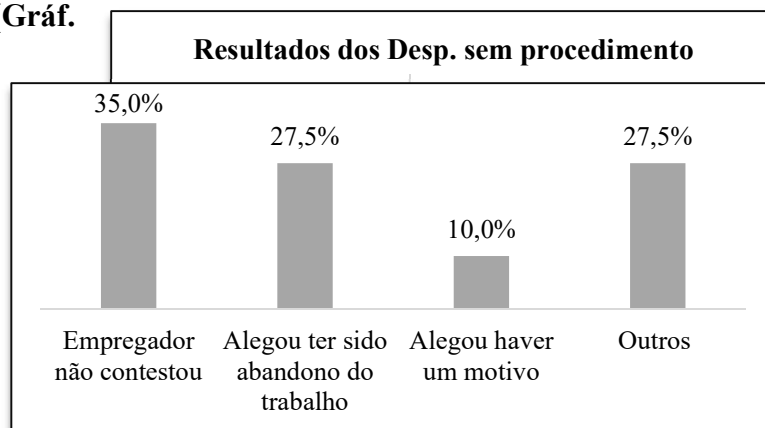


Gráfico 18 – Despedimentos considerados

apresentada pelo empregador para se defender. E, no **Gráfico 17**, estamos a falar do resultado final. Este inclui os casos em que empregador não contestou, assim como, os processos em que ele contestou e, mesmo assim, acabaram por chegar a acordo. Ou seja, um gráfico estuda o acordo como justificação da falta de contestação e o outro estuda o resultado final, independentemente da existência de contestação ou não.

d) Outras modalidades de cessação de contratos de trabalho

Os despedimentos por extinção de posto de trabalho representaram 9.1% da amostra analisada e, logo de seguida, com 8.1% de peso sobre o total, tem-se os processos relativos a contratos de trabalho cessados por caducidade. Destes últimos, como podemos verificar no **Gráfico 19**, a maioria (65.5%) deu-se por verificação do termo do contrato, tendo o

empregador comunicado a intenção de não renovar o contrato de trabalho. Com 23% de representação relativa ao total de processos por caducidade, tem-se a caducidade por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber. Por fim, com um peso de 11.5%, tem-se processos relativos a caducidades dos contratos de trabalho com a reforma do trabalhador.

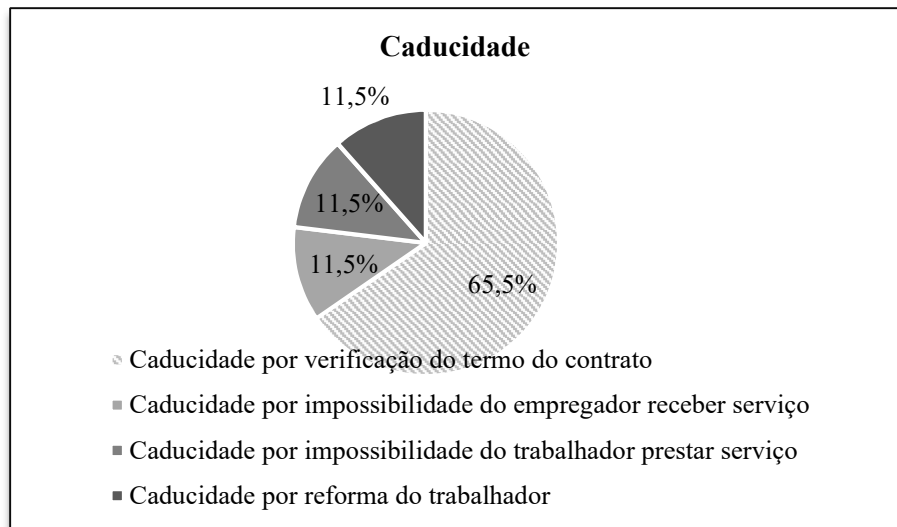


Gráfico 19 – Caducidade dos contratos de trabalho

e) Modalidades de cessação de contratos de trabalho no Serviço Doméstico

Analisando os 9.4% de processos relativos a relações laborais entre pessoas singulares, os mais frequentes, foram os contratos de trabalho doméstico, regulados pelo DL 235/92, de 24 de Outubro. Este, no seu artigo 30º, garante uma maior flexibilidade ao empregador de exercer o seu direito de desvinculação unilateral do contrato, sendo que, em caso de serviço doméstico, não é exigido o processo disciplinar nem a reintegração do trabalhador, caso se verifique a ilicitude do despedimento. Tanto é que 73.7% (Gráf. 20) dos casos de despedimento em serviço doméstico foram despedimentos sem qualquer motivo nem procedimento.

6.2.3 Apoios concedidos e decisões tomadas pelo Tribunal

6.2.3.1. Apoios concedidos aos autores e réus dos processos

Independentemente da modalidade de cessação de contrato de trabalho ou de esta ocorrer entre pessoas singulares ou entre pessoa singular e pessoa coletiva, tanto o trabalhador como o empregador, podem beneficiar de apoio jurídico, concedido pelo ISSA ou, até mesmo, serem patrocinados pelo Ministério Público (MP) e, da análise ao **Gráfico 21**, constatamos que mais de metade dos trabalhadores, que intentaram ações em tribunal, foram apoiados pela ISSA e outros 13.2% tiveram não só apoio jurídico como, ainda, era patrocinado pelo MP. Por outro lado, em apenas 0.9% dos casos se deu a situação inversa: o trabalhador não tinha nenhum tipo de apoio e o empregador tinha apoio jurídico. Em 4.5% dos processos analisados, não se chegou a conhecer dados relativos a apoios por as partes terem chegado a acordo logo na audiência de partes, ou até mesmo, antes desta, ou por o trabalhador ter desistido da ação.

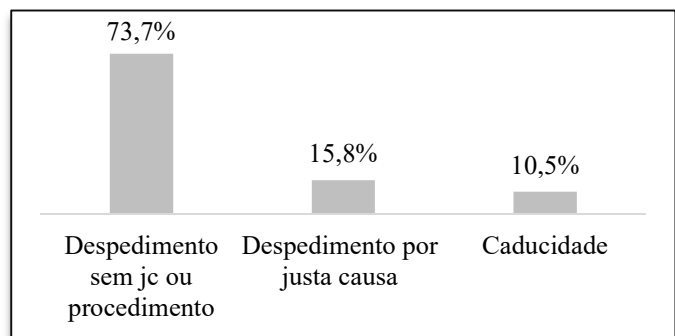


Gráfico 20 – Os despedimentos em contratos de serviço doméstico

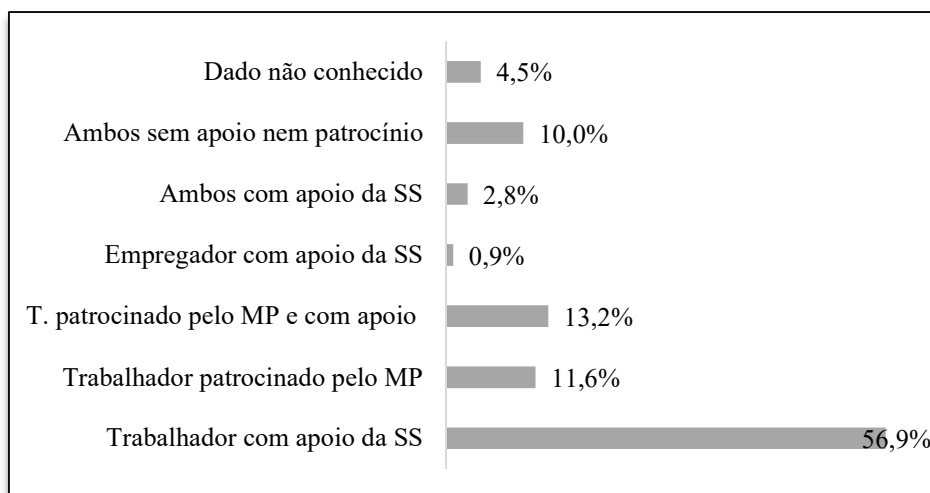


Gráfico 21 – Apoios e patrocínios concedidos para as ações judiciais

Estudando os casos em que foi concedido apoio a alguma das partes, e analisando o **Gráfico 22**, em mais de um terço dos casos, o apoio foi concedido em três vertentes: dispensa de taxa de justiça e demais encargos com o processo, nomeação e pagamento da compensação de patrono e atribuição de agente de execução. Em 23% dos casos, foi concedido apoio em duas vertentes: dispensa de taxa de justiça e demais encargos com o processo e nomeação e pagamento da compensação de patrono. Em um quinto dos casos, o apoio foi na dispensa de taxa de justiça e demais encargos com o processo e atribuição de agente de execução. Por fim, tivemos 15% de casos em que o beneficiário do apoio apenas teve dispensa do pagamento de taxa de justiça e demais encargos com o processo, 2% em que o apoio consistiu em permitir que o pagamento da taxa de justiça e demais encargos com o processo fosse feito faseadamente e 3% em que, além da possibilidade de pagar as custas faseadamente, o beneficiário tinha, ainda, apoio na atribuição de agente de execução. Não foi verificado nenhum caso em que fosse apenas concedido apoio na nomeação e pagamento da compensação de patrono. Este vinha sempre de “mão dada” com outro apoio.

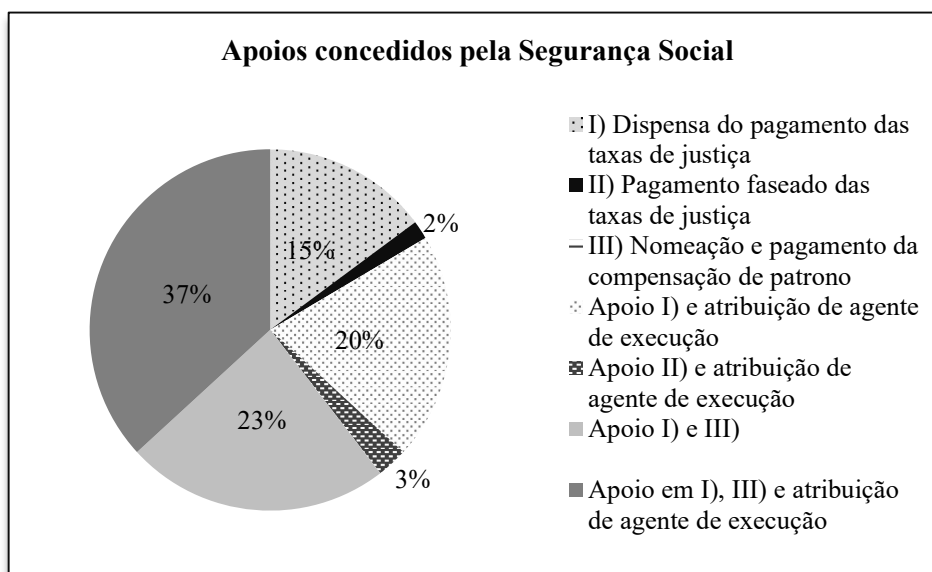


Gráfico 22 – Tipo de apoio concedido pela Segurança Social

6.2.3.2. Decisões tomadas pelo Tribunal

a) Resultados das ações judiciais

De todos os processos analisados, em 38.8% dos casos, o trabalhador ganhou a ação, isto é, o tribunal de PDL declarou a ação procedente ou, pelo menos, parcialmente procedente. Este valor inclui também casos em que, embora o trabalhador não tenha ganho na Primeira Instância, acabou por ganhar no Recurso. Em 37.8% dos casos, os intervenientes no processo, trabalhador e empregador, chegaram a acordo, sendo que, a maioria dos acordos deram-se antes do julgamento, como veremos no **Gráfico 27**. Em 13.5% dos casos, o tribunal julgou ação improcedente e, portanto, representamos no gráfico como “trabalhador perdeu a ação”. Por fim, tivemos algumas desistências das ações por parte do trabalhador, representando 3.2% do total de processos analisados, 6.4% de casos em que a ação acabou por ser extinta e 0.3% de casos em que o processo foi considerado nulo por a ação intentada não ser a correta.

Dos 38.8% dos casos em que o trabalhador ganhou a ação, 66.2% destes processos foram

declarados procedentes pelo tribunal de PDL e nenhuma das partes recorreu da decisão. Em 16.1% dos casos em que a ação foi ganha pelo trabalhador, houve recurso e decisão foi novamente a favor do trabalhador. Houve casos (14.5%) em que o tribunal de PDL julgou a ação parcialmente procedente,

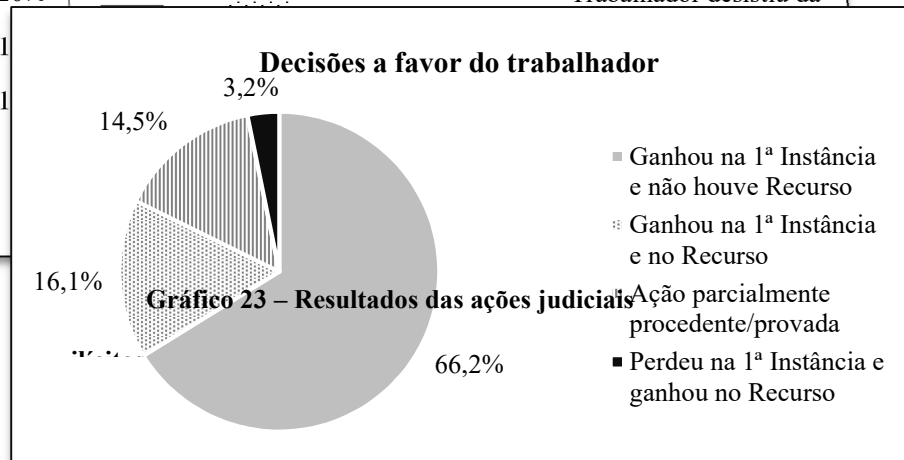
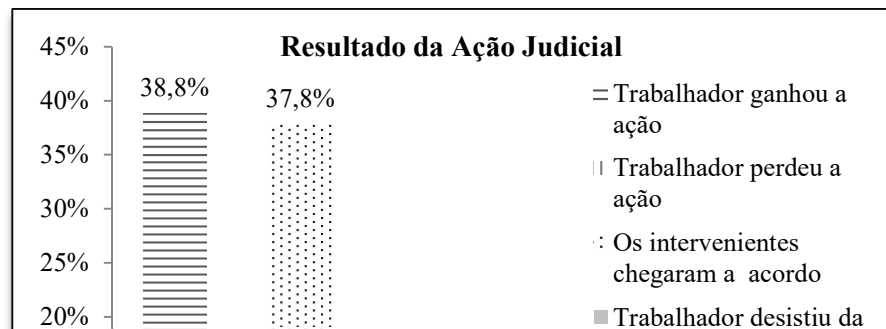


Gráfico 24 – Resultados das ações judiciais a favor do trabalhador. Nestes casos, não houve também nenhum processo que tenha ido a recurso. Por fim, houve alguns casos (3.2%) em que o trabalhador perdeu na Primeira Instância e ganhou no Recurso, isto é, apesar do tribunal de PDL julgar a ação improcedente, o Tribunal da Relação de Lisboa (TRL) decidiu a favor do trabalhador (**Gráf. 24**).

De todos estes casos em que a decisão do tribunal foi benéfica para o trabalhador, em mais de metade destes processos o trabalhador beneficiava de apoio jurídico concedido pela SS. Em outros 18.6% dos casos, além deste apoio, o trabalhador era, ainda, patrocinado pelo MP. Ou seja, além do despedimento ter sido realmente ilícito, o trabalhador era mesmo uma pessoa necessitada do emprego, pois, ao lhe ser concedido apoio jurídico é porque apresentava insuficiência económica. Não obstante, em 13.5% (11% + 2.5%) dos casos em que ação foi ganha pelo trabalhador, este não beneficiava de apoio jurídico nem de patrocínio do MP (**Gráf. 25**).

Foi dito que em 13.5% dos casos o



trabalhador perdeu a ação. Isto significa que a decisão do tribunal foi a favor do empregador. Assim, com o **Gráfico 26**, podemos ter uma melhor perceção do sucedido. Tal como nas decisões a favor do trabalhador, sensivelmente com o mesmo peso, 66.7% dos casos em que as decisões foram favoráveis ao empregador foram ações declaradas procedentes pelo tribunal de PDL e nenhuma das partes recorreu da decisão. Todavia, o peso relativo aos casos em que empregador ganhou na Primeira Instância e no Recurso foi de 21.4%. Mas, este valor, apesar de superior ao apresentado no **Gráfico 24**, apresenta na realidade menos casos, pois, estes 21.4% são sobre os 13.5%, que são os casos em que empregador ganhou. Destes 13.5%, em 9.5% das situações, o empregador apesar de ter perdido na Primeira Instância, acabou por ganhar no recurso. Por fim, houve ainda alguns casos em que empregador perdeu na Primeira Instância, perdeu no Recurso mas não desistiu e acabou por ganhar na Revisão, isto é, o Supremo Tribunal de Justiça (STJ) decidiu a seu favor.

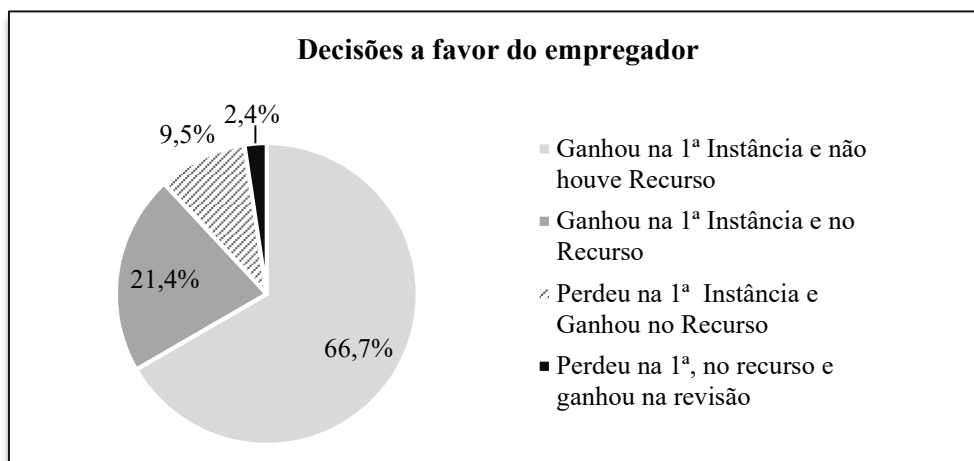


Gráfico 26 – Resultados das ações judiciais a favor do empregador

Relativamente aos acordos, foi dito que a maioria dos acordos deram-se antes do julgamento. De facto, se analisarmos o **Gráfico 27**, verificamos que mais de metade das ações resultaram em acordos antes do julgamento, sendo que: em 6.6% dos casos o acordo deu-se antes da Audiência de Partes (AP); 38% deram-se na AP; e 14.9% deram-se logo após a AP. Em 39.7% dos casos, o acordo deu-se mesmo no julgamento, ou entre audiências (em casos mais complexos que se “arrastavam” mais). Houve ainda casos excepcionais em que houve acordo após o julgamento.

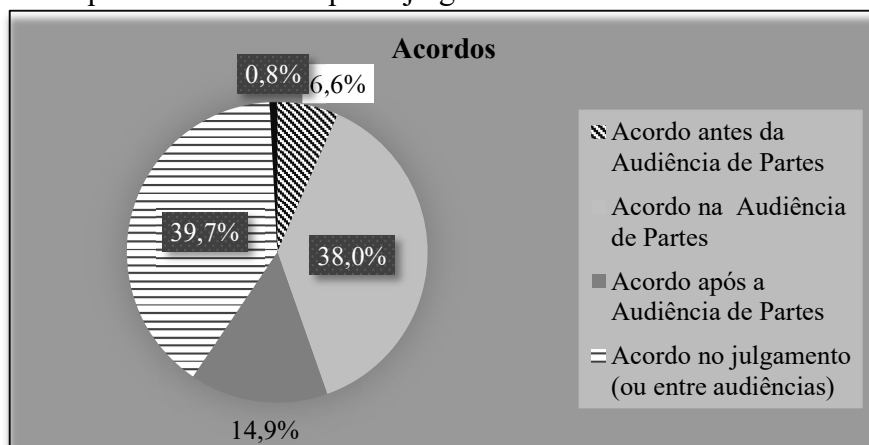


Gráfico 27 – Ações em que as partes chegaram a um acordo

Dos casos em que a ação foi extinta, 15% deveram-se ao facto de o direito de impugnar o despedimento ter caducado e 85% devido à insolvência do empregador, pois, como havíamos mencionado, “uma vez que a pessoa coletiva seja “declarada insolvente, mediante decisão já transitada em julgado”, consideram-se extintas as instâncias “por inutilidade superveniente da lide””.

b) Indemnizações, valor das ações e custas

Da análise ao **Gráfico 28**, constatamos que mais de metade dos processos intentados resultaram em indemnizações de valor inferior ou igual a 5 000€, representando 51.9% da amostra analisada; 41.6% resultaram em indemnizações entre 5 001€ e 25 000€; 5.3% dos processos resultaram mesmo em indemnizações de valor superior a 25 000€; e, em casos mais raros, em 1.2% dos processos, ocorreu a indemnização ser benefícios não monetários, como, por exemplo, entrega de algo com valor idêntico ao da indemnização que seria devida. Aqui incluímos também os raros casos em que houve a reintegração do trabalhador em vez de indemnização.

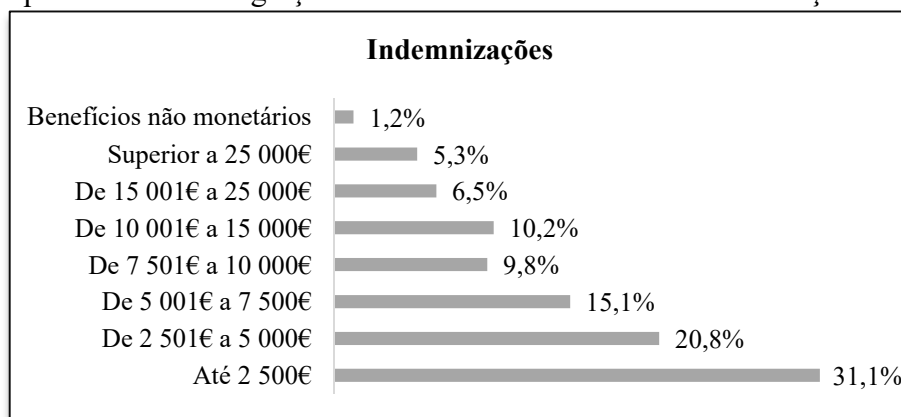


Gráfico 28 – Indemnizações acordadas e impostas pelo tribunal

Normalmente, o valor da indemnização é o valor que é atribuído à ação. Mas, pode haver casos em que tal não corresponde à realidade, por exemplo, quando a indemnização

é não monetária. Da análise ao **Gráfico 29**, vemos que apenas 39.2% dos processos foram valorados até 5 001€ (valor alçada do tribunal de Ponta Delgada) enquanto no estudo das indemnizações vimos que mais de metade dos processos resultaram em indemnizações até aos 5 001€. Todavia, há que ter em conta que o estudo do valor das ações incidiu sobre todos os processos analisados, enquanto, naturalmente, o valor das indemnizações não tem em conta casos em que trabalhador perdeu ou em que ação foi extinta, o processo foi nulo ou, até mesmo, quando trabalhador desistiu da ação. Se tivermos em conta estas situações e recalculas as indemnizações, tendo como base toda a amostra, o valor será muito próximo do valor de ação.

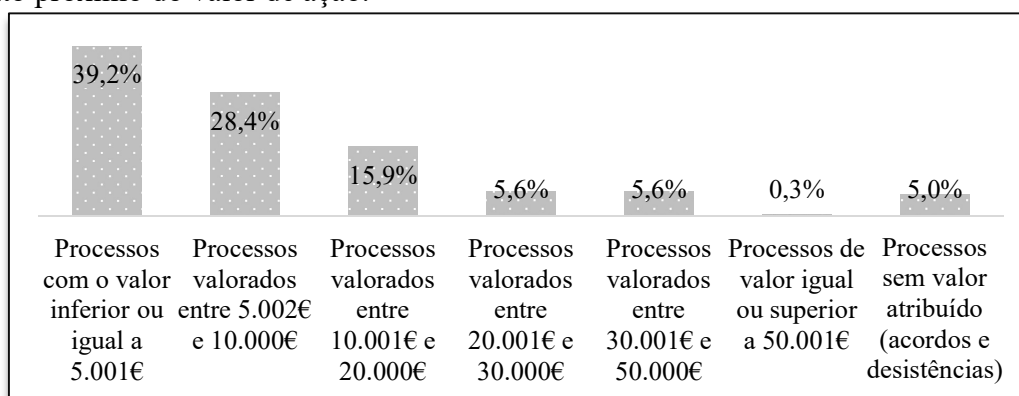


Gráfico 29 – Valor das ações judiciais

À medida que o escalão de valoração das ações sobe, a quantidade de processos diminui, isto é, a maioria dos processos era de baixo valor, sendo que, em apenas 0.3% dos casos foi atribuído um valor de ação superior a 50 001€ e em 5% dos casos não se chegou a perceber qual o valor da ação, pois, houve acordo na própria AP ou antes desta ou, ainda, houve desistência da ação por parte do trabalhador.

A nível de custas, o estudo foi feito não a nível monetário, mas a nível de decisão. Ou seja, uma vez concluído o processo as custas podem ser divididas pelas partes, empregador e trabalhador, ou ficar a cargo de apenas um deles. Assim, temos que, da amostra analisada, em 32.5% dos casos as custas acabaram por ficar a cargo do empregador, em 17.8% dos casos, uma vez que ação não era considerada procedente, as custas ficaram a cargo do trabalhador, e em 24.2% dos processos ficaram as custas a cargo de ambas as partes, pela metade, isto é, ficava cada um responsável por pagar 50% das custas processuais (**Gráf. 30**). Por fim, em 25.5% dos casos, foi decidido distribuir as custas na proporção do decaimento. Esta proporção correspondia então à proporção do valor fixado a indemnizar em relação ao valor que havia sido pedido pelo trabalhador.

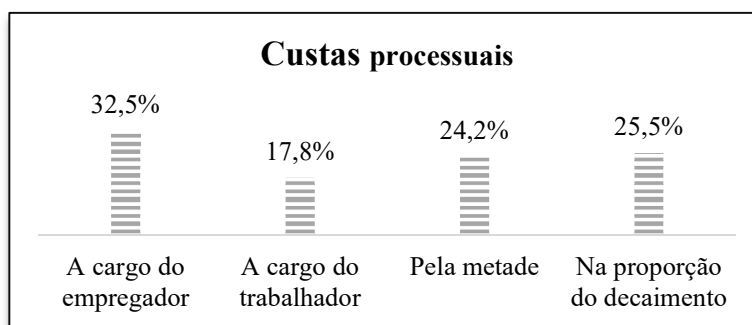


Gráfico 30 – Custas processuais

7. Conclusão

As modalidades de cessação de contrato de trabalho mais frequentes, tanto na Comissão como no Tribunal, foram a resolução, sobretudo por falta de pagamento pontual da retribuição, e o despedimento sem justa causa nem procedimento. Esta última pode

mostrar uma das duas situações: ou o empregador não está ciente da lei e respetivos procedimentos relativos a despedimentos, ou, então, não dispõe de meios monetários para se precaver com advocacia preventiva.

Uma outra modalidade também muito frequente, sobretudo nos processos judiciais, foi o despedimento por justa causa, sendo um dos argumentos mais invocados o furto. Só por aí, já temos vários indicadores da influência da crise: a falta de pagamento pontual da retribuição, a falta de advocacia preventiva por parte do empregador e os furtos cometidos pelo trabalhador, sendo que, e mais grave, muitos dos furtos foram cometidos por funcionários bancários. Temos, mesmo, dados que nos permitem concluir que a situação financeira do trabalhador era, muitas vezes, insuficiente, pois, em mais de metade das ações judiciais, o trabalhador foi apoiado pela Segurança Social nas custas relativas ao processo.

Por fim, outro aspeto que nos pode mostrar o poder avassalador da crise é o facto de termos visto que, de um modo geral, todas as atividades económicas acabaram por ser afetadas, sendo que a construção e a hotelaria/restauração se sobressairam, mas, também, agricultura/pesca e o comércio sofreram com rupturas de relações laborais e, até mesmo, o ramo alimentar, sobretudo bens essenciais como pão e leite.