

ISSN 1679-8694



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO  
DA 15ª REGIÃO  
CAMPINAS/SP**

Direção e coordenação da Escola Judicial  
Repositório Oficial de Jurisprudência

Campinas n. 54 p. 1 - 344 jan./jun. 2019

**A RUPTURA DO CONTRATO DE TRABALHO  
PELO EMPREGADO NO DIREITO PORTUGUÊS.  
PARTICULARIDADES. GARANTIAS ASSEGURADAS QUE  
NÃO SE ENCONTRAM PRESENTES NA LEGISLAÇÃO  
BRASILEIRA. UM CONTRIBUTO RAZOÁVEL PARA  
IMPLEMENTAÇÃO NO BRASIL?**

**THE RUPTURE OF THE EMPLOYMENT CONTRACT  
BY THE EMPLOYEE IN THE PORTUGUESE LAW.  
PARTICULARITIES. ASSURED GUARANTEES THAT  
ARE NOT PRESENT IN BRAZILIAN LEGISLATION. A  
REASONABLE CONTRIBUTION FOR  
IMPLEMENTATION IN BRAZIL?**

**BOSCO, Carlos Alberto\***

**Resumo:** Buscando na experiência da terra de Camões uma contribuição para a evolução de nossa legislação vigente, o presente artigo examina o contrato de trabalho, suas características básicas e as variadas maneiras de rescindi-lo, e a partir daí podemos confrontar as realidades do trabalhador brasileiro e português.

**Palavras-chave:** Contrato de trabalho. Bilateralidade. Garantia. Rescisão do contrato.

**Abstract:** Looking for, in the experience of the land of Camões, a contribution to the evolution of our current legislation, this article examines the employment contract, its basic characteristics and the various ways of rescinding it, and from there we can confront the realities of the Brazilian and Portuguese worker.

**Keywords:** Employment contract. Bilaterality. Guaranty. Rescission of contract.

---

\*Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas-SP. Especialista em Direito Civil, Comercial e Processual Civil. Mestre em Direito do Trabalho e Doutorando em Direito Civil pela Universidade de Coimbra.

## 1 PREFÁCIO

Em um tempo não tão longínquo se falava em flexibilização dos direitos trabalhistas. A proposição chamava atenção. A preocupação efetiva para a maioria dos operadores do direito era se de fato o que se pretendia era um ajustamento à realidade econômica da época ou a efetiva desregulamentação da relação de emprego. Com o advento da novel legislação, mais precisamente da Lei n. 13.467/2017, que materializou a denominada reforma trabalhista sob o emblema equivocado de solução contra a crise do desemprego e indutor do crescimento econômico, sem qualquer interesse, por ora, de se enveredar para discussão meritória da medida implementada, ou seja, se existia ou não superabundância de custódia legal e social do trabalhador brasileiro, o fato é que foi alterado de modo indubitável todo o sistema jurídico de proteção ao trabalho no Brasil, com várias manifestações enfáticas de ocorrência de sonegação das garantias constitucionais outrora asseguradas, tema que por evidente se faz merecedor de acurado debate.

Neste momento de questionamentos, especialmente levando-se em conta que, segundo dados divulgados pela Organização Internacional do Trabalho, e diuturnamente reiterados, não se afeiçoa difícil concluir que o apoucamento na proteção dos trabalhadores não oportuniza a geração de empregos e tampouco se patenteia capaz de dizimar o índice de inatividade. Esta é a realidade.

Experiências de nações estrangeiras acenam em direção antagônica ao difundido pela transformação legislativa brasileira. No entanto, a lei vige. Se existem falhas ou contrariedades ao texto constitucional, competirá ao Excelso Supremo Tribunal Federal o efetivo pronunciamento, revelando-se hoje a existência de mais de duas dezenas de Ações Diretas de Inconstitucionalidade ajuizadas.

No afã de se evitar sobretudo a insegurança jurídica que hoje paira na atmosfera daqueles que pelejam no Direito do Trabalho, o expediente mais aconselhável seria a ocorrência de um antecedente debattimento perscrutado e equilibrado, que não aconteceu. E em sendo assim, aprovou-se o texto que alguns denominam como verdadeira desconstrução social. Não que a reforma não fosse necessária - e era em vários aspectos - mas era salutar que houvesse consulta prévia à sociedade, conquanto de difícil execução. É disso que se trata, apesar de que a motivação para sua implementação por si só não será capaz de patrocinar o necessário crescimento econômico, sendo que a reforma tributária talvez fosse um grande avanço nesse particular, e como medida preparatória. Com efeito, a reestruturação tributária não foi levada a efeito e a alardeada remodelação política, também imprescindível, não se findou.

Colocado o assunto sob esta perspectiva e como contributo, pertinente se afirmar que, de fato, o pacto de trabalho se traduz em uma relação assimétrica ou manifestamente inigualitária - e nesse ponto a

doutrina é unânime -, visto que a vontade do empregado deve submeter-se ao compromisso estipulado, sendo que este pretensão de desequilíbrio tanto pode ocorrer no campo factual como no plano jurídico, e pode ser verificado demasiadamente intensificado em circunstâncias de desemprego. Contudo, essa constatação não retrata privilégio somente no Brasil. O mesmo expediente é averiguado em outros países, notadamente em Portugal, onde se realizou a pesquisa que embasa o presente articulado.

Persiste, no entanto, substancial diferença de procedimento. Naquele território, com o advento do Estado Social de Direito ocorreu alteração e restrição da autonomia da vontade e da liberdade contratual, as quais eram quase que absolutas. Nessa ótica, houve verdadeira reformulação ao direito contratual, com a imposição de limitações através de normas imperativas com a intenção de garantir a proteção ao contratante qualificado como frágil da relação. Assim, o Direito do Trabalho surgiu, em resenha, no período pós Revolução Industrial, quando as questões sociais relevantes foram suscitadas pelo movimento operário e, especialmente, com a necessidade de limitação do poder social do empregador, assumindo a feição protecionista como advogado pelos doutrinadores do assunto.

Esta mesma conformação se verifica quando se constata na terra de Camões a impossibilidade da demissão *ad nutum* do trabalhador, prevendo a lei quanto ao tema específico desta perquirição quais os critérios e formas para o rompimento do pacto de emprego que, talvez o caso, pudesse ser adaptado e até mesmo considerado pelo sistema brasileiro, porque se faz absolutamente tangível que a experiência de outros povos possa, sim, contribuir para a evolução dos institutos previstos e albergados na legislação vigente, sobretudo em razão de todos os percalços vivenciados no Velho Continente. Então, como subvenção, passa-se à efetiva consideração das formas de cessação do contrato de trabalho pela ótica do trabalhador.

## **2 BREVES CONSIDERAÇÕES INTRODUTÓRIAS E A PROBLEMATIZAÇÃO**

Esta pesquisa visa analisar as hipóteses de caducidade, revogação, denúncia e resolução, como formas de extinção do contrato de trabalho. De efeito, a esse gênero de contrato, como negócio jurídico de direito privado que retrata, também se aplicam as regras gerais de direito civil. Para justificar esta assertiva, vale registrar o contido no art. 1.152º do Código Civil português, que definiu os contornos de seus requisitos de existência, indicando, no entanto, que sua regulamentação e especificidades fossem tratadas na legislação especial<sup>1</sup>, no caso o Código do Trabalho.

<sup>1</sup>Código Civil. Art. 1.153º (Regime). O contrato de trabalho está sujeito a legislação especial.

Se apenas forem cotejadas a noção vertida no Código Civil de 1966 com aquela constante do Código do Trabalho, de edição mais atual e específica, por evidente as diferenças não são pontualmente significativas<sup>2</sup>.

Verdadeiramente, o Direito do Trabalho desenvolveu-se a partir de um dos contratos em especial, regulados no direito das obrigações<sup>3</sup>, mas que, em razão das multiplicidades de exceções ao regime geral, foi colocado como ramo autônomo. É vocacionado para a proteção dos trabalhadores, fundado na ideia de que existe um desequilíbrio de forças na relação laboral e que o Estado deve intervir para proteção dos menos favorecidos<sup>4</sup>. A aludida autonomização está relacionada com as singularidades reconhecidas às matérias pautadas pelo Direito do Trabalho, às quais grande parte das normas de Direito Civil não se ajustam<sup>5</sup>.

No particular, a relação de trabalho é tida por assimétrica ou manifestamente inigualitária porque o trabalhador necessita dos rendimentos de sua atividade produtiva para a satisfação de suas necessidades essenciais, ficando por isso mesmo sujeito à autoridade e à direção do empregador no que se refere à execução do trabalho. Em síntese: sua vontade se submete no contrato de trabalho<sup>6</sup>. E esse desequilíbrio, que tanto ocorre no plano factual como no plano jurídico, é intensificado em circunstâncias de desemprego e deve-se, essencialmente, à desigualdade no que diz respeito à estipulação de cláusulas negociais, assim como à exigência do seu cumprimento<sup>7</sup>.

O Estado Social de Direito adveio para alterar e restringir a autonomia da vontade e da liberdade contratual, as quais eram quase que absolutas, tanto que as partes poderiam livremente regulamentar seus interesses. Assistiu-se, deste modo, a uma reformulação do direito contratual, impondo-se limitações através de normas imperativas que garantem a proteção do contraente débil da relação, representado, nos dizeres de Leal Amado, “de obstáculo à ditadura contratual” (AMADO, 2016, p. 16).

Assim, no período pós Revolução Industrial, as questões sociais relevantes foram trazidas, sobretudo, pelo movimento operário, dando origem ao Direito do Trabalho<sup>8</sup>. Este surge com a necessidade de reconhecimento de se limitar o poder social do empregador em face do trabalhador, assumindo como um segmento do ordenamento jurídico de

<sup>2</sup>AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**: noções básicas. Coimbra: Almedina, 2016, p. 41.

<sup>3</sup>Em particular, o direito das obrigações representa o tronco comum, em relação ao qual outras disciplinas se podem enquadrar num direito designado especial, como ocorre com o Direito do Trabalho. Cf. MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2015, p. 58.

<sup>4</sup>MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2015, p. 15.

<sup>5</sup>RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2001, p. 87.

<sup>6</sup>AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**: noções básicas. Coimbra: Almedina, 2016, p. 13.

<sup>7</sup>ABRANTES, José João. Contrato de trabalho e direitos fundamentais. **Revista Themis**, Lisboa, n. 4, ano II, 2001, p. 36.

<sup>8</sup>AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**: noções básicas. Coimbra: Almedina, 2016, p. 16.

feição protecionista<sup>9</sup>, conferindo aos trabalhadores uma especial tutela e visando garantir o princípio da liberdade contratual. Referidas questões sociais desencadearam um verdadeiro debate ideológico, com a pretensão de se valorizar o trabalho e, sobretudo, pela necessidade de modificação da situação de exploração em que se encontravam os trabalhadores<sup>10</sup>.

No que se refere especificamente à matéria em enfoque, ou seja, precisamente quanto à extinção do pacto de labor, ressalta-se sua importância, uma vez que muitas das questões que envolvem a relação empregatícia, ou seja, relacionadas à relação jurídico-laboral, somente são discutidas quando de sua extirpação do mundo jurídico do empregado, oportunidade em que este efetivamente se sente em condições de discutir e questionar o comportamento de seu empregador<sup>11</sup>.

Todavia, é imperioso discorrer sobre quais pactos efetivamente - e aqui surge a problemática que deve permear a questão em referência - incide de fato o pressuposto essencial para a aplicação direta das normas de Direito de Trabalho, e, por consequência, dos fundamentos legalmente previstos para sua cessação, ou se estes mesmos pretextos seriam aplicáveis para outra modalidade de pactuação que não o típico contrato de trabalho, como o de prestação de serviços (?). Esta a inquirição necessária.

### 3 O CONTRATO DE TRABALHO

Feitas essas ponderações, visando à abordagem acerca de algumas das modalidades de cessação de tipos contratuais especiais, nas quais se insere o contrato de trabalho, imperioso declinar, de início, que se trata de um pacto nominado e típico. E assim o é porque a lei reconhece a sua categoria jurídica através de um *nomen iuris* e estabelece o seu regime legal, tanto e especialmente no Código do Trabalho, quanto em legislação complementar<sup>12-13</sup>.

Sua definição encontra-se, hoje, consagrada no art. 11º do Código do Trabalho:

Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.

<sup>9</sup>ABRANTES, José João. O código do trabalho e a constituição. **Questões Laborais**, Coimbra, n. 22, ano X, 2003, p. 129-130.

<sup>10</sup>XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. Lisboa: Verbo, 2004, p. 41.

<sup>11</sup>MARTINS, Pedro Furtado. **Cessaçãõ do contrato de trabalho**. 3. ed. revista e actualizada. Cascais: Princípiã, 2012, p. 11.

<sup>12</sup>MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. **Direito das obrigações**. V. I - Introdução. Da constituição das obrigações. 14. ed. Coimbra: Almedina, 2017, p. 201.

<sup>13</sup>MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. **Direito do trabalho**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2016, p. 110.

Desse modo, da análise da noção estipulada em lei, conclui-se que o contrato de trabalho é constituído por três elementos básicos: a prestação laborativa, a retribuição pecuniária e a subordinação jurídica.

### Elementos básicos e algumas de suas características

Embora não seja a tônica desta apuração, deve ser ressaltado que a **prestação de trabalho** se traduz numa prestação de fato positivo. Qualquer atividade humana, desde que lícita e apta a corresponder ao interesse do tomador, pode constituir objeto deste contrato<sup>14</sup>. No que se refere especificamente à licitude, mais uma vez de se observar o comando, ao encontro da necessidade de sua observância, do quanto contido no art. 398º do Código Civil, que a exige expressamente<sup>15-16</sup>.

Quanto à **retribuição**<sup>17</sup>, termo utilizado pelo Código do Trabalho para identificar a remuneração, salário ou ordenado, retrata a prestação que deve ser realizada pelo empregador ao trabalhador como contrapartida da atividade desempenhada por este; portanto, um dos deveres do empregador é pagar pontualmente a retribuição<sup>18</sup>. Em complemento, diz-se que o trabalhador coloca sua força de trabalho à disposição do empregador mediante um preço.

No que alude à **subordinação jurídica**, elemento tido como principal critério de qualificação do contrato de trabalho, que permite fazer a distinção de outras modalidades contratuais, decorre do fato de o trabalhador se comprometer a prestar sua atividade “no âmbito de organização e sob a autoridade” da entidade empregadora<sup>19</sup>. É representada pela sujeição do trabalhador ao poder disciplinar do empregador, e nada mais significa do que a consequência de seu poder de direção.

Indene de questionamentos que o poder disciplinar existe não somente em caso de desrespeito de ordens do empregador, mas também na hipótese de incumprimento de regras contratuais e legais, relativas à relação laboral e que vigorem na entidade empregadora. A subordinação jurídica que caracteriza o contrato de trabalho decorre precisamente daquele poder de direção que a lei confere à entidade empregadora (art. 150º do Código

<sup>14</sup>AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**: noções básicas. Coimbra: Almedina, 2016, p. 43.

<sup>15</sup>Código Civil. **Art. 398º (Conteúdo da prestação)**. 1. As partes podem fixar livremente, dentro dos limites da lei, o conteúdo positivo ou negativo da prestação. 2. A prestação não necessita de ter valor pecuniário, mas deve corresponder a um interesse do credor, digno de proteção legal.

<sup>16</sup>Embora a lei textualmente exija a licitude quanto ao objeto da prestação laborativa, imprescindível mencionar que, enquanto vigente o pacto, todos os direitos do trabalhador deverão ser satisfeitos, sob pena de se prestigiar o enriquecimento ilícito da entidade empregadora. Ainda que ilícita a atividade prestada pelo trabalhador, este haverá de receber a correspondente prestação remuneratória.

<sup>17</sup>**Art. 258º - Princípios gerais sobre a retribuição**. 1. Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

<sup>18</sup>MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2015, p. 157.

<sup>19</sup>AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**: noções básicas. Coimbra: Almedina, 2016, p. 44.

do Trabalho) a que corresponde um dever de obediência por parte do trabalhador (art. 121º, n. 1, alínea “d”, e 2, do Código do Trabalho).

Apontados os elementos básicos que compõem o pacto de trabalho, algumas características também devem ser estudadas. Trata-se de um contrato **sinagmático** e **oneroso**. Como negócio jurídico bilateral, é integrado por declarações de vontade de conteúdo oposto, mas convergente. Representa, nesta tônica, um acordo vinculativo formado por duas declarações de vontade contrapostas - cada uma delas persegue interesses diversos e até díspares, mas sempre buscando um resultado unitário<sup>20</sup>. As obrigações principais que dele emergem, como salário e trabalho, acham-se no contexto de uma relação de interdependência que constitui, cada uma delas, a razão de ser da outra. Isto é, há obrigações para ambas as partes, e a retribuição surge como contrapartida do trabalho, razão por que se afirma ter a característica da onerosidade. Na realidade, cada uma das partes recebe determinado benefício com a prestação do outro<sup>21</sup>. O contrato de trabalho, por evidente, não se caracteriza pelo *animus donandi*, visto inexistir o espírito de liberalidade.

Noutro aspecto, o contrato de trabalho é um contrato **patrimonial** e **obligacional**. Evidencia-se o caráter patrimonial porquanto as respectivas prestações nucleares, consistentes na atividade laboral, e a conseqüente contrapartida que diz respeito à retribuição, supõem um intercâmbio de conteúdo patrimonial. Não se trata de prestação de serviços a título gratuito ou por benemerência. O trabalhador irá manter-se à custa da retribuição auferida. E, de fato, também é obrigacional. Ambas as partes contratantes vinculam-se em direitos e no cumprimento de obrigações. Traduz-se, na verdade, em uma relação obrigacional complexa, porque dela emergem deveres principais (em especial, prestar uma atividade e pagar a remuneração), bem como em deveres acessórios de conduta (por exemplo, tratar com urbanidade o empregador e companheiros de trabalho e não divulgar os segredos da produção, ou proporcionar boas condições de trabalho<sup>22</sup>).

Também se identifica como um pacto de **adesão**, pois na generalidade o trabalhador se submete às condições contratuais previamente aviadas pelo empregador, normalmente expressas no formulário geral de contratação que lhe é fornecido. Não possui condições de discutir ou negociar a prestação laborativa de uma forma que lhe seja mais favorável; apenas aceita o que lhe é disponibilizado, sem nenhum poder negocial para modelar o contrato em seu favor, sendo patente a disparidade entre

<sup>20</sup>XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Manual de direito do trabalho**. 2. ed. Lisboa: Verbo, 2014, p. 306.

<sup>21</sup>QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder. **Manual de direito do trabalho e de processo do trabalho**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2014, p. 35.

<sup>22</sup>MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. Instituto do Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2002, p. 275.

as partes<sup>23</sup>. Por essa razão é que anteriormente se consignou que, usualmente, as questões atribuídas à relação jurídico-laboral somente são discutidas quando do término do ajuste de trabalho.

Outra particularidade, verdadeiramente a mais importante no contexto do presente estudo, porquanto em simetria com o tema nodal, diz respeito à caracterização do contrato de trabalho como contrato **dura-douro**. Nessa vertente, tem-se que sua execução se protraí no tempo e que seu cumprimento se perfaz numa sucessão de atos escalonados ao longo de um período, sem que se possa confundir-lo com contrato vitalício ou perpétuo<sup>24</sup>. Vale lembrar, no particular, levando-se em conta a sua execução continuada, que a duração da relação laboral, e, conseqüentemente, a antiguidade do trabalhador, influi decisivamente na relação creditória, ou seja, terá repercussão direta no montante da indenização em caso de ilicitude do despedimento.

O último atributo pertinente e importante a ser abordado diz respeito à sua condição de contrato *intuitu personae*. Nessa toada, de se afirmar que a prestação laborativa retrata uma atuação de caráter eminentemente pessoal, significando que a obrigação de *facere* é intransmissível. Desse modo e por essa razão é que se anuncia que o trabalhador, sempre, deve ser uma pessoa singular<sup>25</sup>, e não uma pessoa coletiva, condição normalmente atribuída ao empregador<sup>26</sup>. Desse modo, a prestação laboral detém caráter de não fungibilidade, porquanto o trabalhador não pode se fazer substituir por outrem no cumprimento de seus deveres contratuais.

Fundado nessa premissa é que Romano Martinez identifica a tríade inseparável em sede de contrato de trabalho, a saber: negócio jurídico *intuitu personae*, contrato fiduciário e infungibilidade da prestação laboral<sup>27</sup>. Nesta esteira de argumentação, de se ponderar que a pessoalidade, como característica do contrato de trabalho, está umbilicalmente ligada à tutela de confiança estabelecida entre as partes para a realização do desígnio contratual.

#### 4 DA FORMAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Contempladas questões absolutamente pertinentes como a definição de contrato de trabalho, seus elementos básicos e algumas de suas principais características, impossível adentrar o ponto fulcral da elaboração desta pesquisa que diz respeito à sua cessação sem antes declinar, ainda que em linhas gerais, como se estabelece sua formação.

<sup>23</sup>QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder. **Manual de direito do trabalho e de processo do trabalho**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2014, p. 27.

<sup>24</sup>AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**: noções básicas. Coimbra: Almedina, 2016, p. 48.

<sup>25</sup>Confira-se que o art. 11º do Código do Trabalho, peremptoriamente, faz alusão expressa de que o trabalhador é uma pessoa singular.

<sup>26</sup>AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**: noções básicas. Coimbra: Almedina, 2016, p. 49.

<sup>27</sup>MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2015, p. 281-282.

Por certo, para que o contrato de trabalho possa ser elaborado, imperioso que haja a **capacidade das partes**. Nessa trilha, há a seguinte previsão no Código do Trabalho: “A capacidade para celebrar contrato de trabalho regula-se nos termos gerais do direito e pelo disposto neste Código”<sup>28</sup>. A capacidade **jurídica ou de gozo**, que consiste na aptidão para ser titular de determinadas relações jurídicas, encontra-se capitulada no art. 67º do Código Civil<sup>29</sup>, que é insuprível<sup>30</sup>. Noutra seara, existe a **capacidade de agir**, também definida como capacidade de exercício, que representa a habilitação para intervir juridicamente, pessoal e autonomamente, a qual pode inclusive ser suprimível através da representação legal ou da assistência. Esta específica questão, na seara juslaboralista, ganha maior relevância quando se analisa o contrato de trabalho formalizado com menores, que escapa do escopo deste estudo. Todavia, pertinente pontuar que na representação há atuação pelo mandatário, em nome e no interesse do incapaz, enquanto na assistência ocorrerá a autorização para que o incapaz possa proceder ao ato<sup>31</sup>.

Ao lado da capacidade das partes contratantes, imperioso que se observe a **idoneidade do objeto**. Assim sendo, qualquer atividade humana, desde que lícita e compatível para a compensação de um interesse do credor merecedor de tutela jurídica, pode ser alvo do pacto de trabalho. É o quanto se estatui de observância ao comando do art. 280º do Código Civil<sup>32</sup>. Portanto, se a finalidade contratual confrontar com a lei, ou for considerada ofensiva aos “bons costumes”, haverá nulidade do negócio jurídico<sup>33-34</sup>.

Constata-se, deste modo, que detendo as partes a correspondente capacidade para o desempenho de qualquer atividade que não seja ilícita ou atentatória aos bons costumes, em regra, haverá um negócio jurídico válido e formalizado. Esta mesma relação, para que possa concorrer para a aplicação das normas de Direito do Trabalho, e, conseqüentemente,

<sup>28</sup>Art. 13º do Código do Trabalho.

<sup>29</sup>**Art. 67º do Código Civil (Capacidade Jurídica)**. As pessoas podem ser sujeitos de quaisquer relações jurídicas, salvo disposição legal em contrário: nisto consiste sua capacidade jurídica.

<sup>30</sup>AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**: noções básicas. Coimbra: Almedina, 2016, p. 129.

<sup>31</sup>PINTO, Carlos Alberto da Mota. **Teoria geral do direito civil**. 4. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2012, p. 193-ss.

<sup>32</sup>**Art. 280º (Requisitos do objeto negocial)**. 1. É nulo o negócio jurídico cujo objeto seja física ou legalmente impossível, contrário à lei ou indeterminável. 2. É nulo o negócio contrário à ordem pública, ou ofensivo dos bons costumes.

<sup>33</sup>É o quanto impera no direito português. Contudo, e apenas para mera ilustração, tem-se que na Alemanha houve a edição de lei que legalizou o trabalho sexual, fenômeno da prostituição (“Gesetz Zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Prostituierten”, de 20 de dezembro de 2001). Essa situação de regularização da referida atividade, a rigor ofensiva aos bons costumes, segundo o próprio § 138 do BGB (Código Civil), e, como tal, apta para tornar nulos os negócios jurídicos. Como conhecimento se tem, não se constitui caso exclusivo do referido país.

<sup>34</sup>Se a finalidade contratual confrontar com a lei, ou for considerada ofensiva aos bons costumes, haverá nulidade do negócio jurídico. Entretanto, como anteriormente restou salientado, e aqui a conclusão acena em idêntica terminação, isso não isentará o empregador de adimplir os valores devidos ao trabalhador na constância do mencionado pacto, que operará efeitos *ex nunc*, ou seja, prospectivos.

para que nela incidam as regras e modalidades de extinção, deve tratar-se de típico contrato de trabalho, daí por que há necessidade de apartar seu conceito daqueles outros de prestação de serviços, mais bem entendido como o autônomo.

## 5 DISTINÇÃO ENTRE TRABALHO AUTÔNOMO E SUBORDINADO

De acordo com o vigente Código do Trabalho, mais precisamente em seu art. 11º,

O contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.

Como já enfocado, pressupõe a existência de uma atividade em si mesma, a correspondente retribuição como contrapartida da *performance* desenvolvida, o que necessariamente evidencia seu caráter oneroso, e subentende uma relação de subordinação, como já se logrou explicitar.

Em contrapartida, no contrato de prestação de serviços, cujos desígnios são excluídos dos esquemas normativos do contrato individual do trabalho, e por essa razão do próprio Direito do Trabalho, uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado, fruto do seu trabalho intelectual ou manual, independentemente da necessária retribuição, tal como contido no art. 1.154º do Código Civil<sup>35</sup>.

Somente a existência de típico contrato de trabalho é que constitui o pressuposto essencial para a aplicação direta das normas de Direito do Trabalho, e, nesta vertente, o alvo das modalidades de extinção cuja abordagem se pretende propiciar, como se consignou<sup>36</sup>. De igual, o título necessário e hábil para a proteção dos trabalhadores. Por essa motivação, imperiosa também essa explanação para a adequação dos limites de aplicabilidade das regras de cessação dos contratos, e sua exclusiva aplicabilidade aos pactos de trabalho propriamente ditos.

A diferenciação entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço centra-se, essencialmente, em dois elementos distintivos: “no objecto do contrato (no contrato de trabalho existe uma obrigação de meios, de prestação de uma actividade intelectual ou manual, e no contrato de prestação de serviço uma obrigação de apresentar um resultado) e no

<sup>35</sup>**Art. 1.154º (Noção).** Contrato de prestação de serviço é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição.

<sup>36</sup>Na sua conformação prática, o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço - máxime, este sob a formulação de avença -, surgem como contratos afins com difícil marcação de um traço que os diferencie, assumindo valor muito relativo o critério fundado na distinção entre obrigações de meios e obrigações de resultado, face à experienciada dificuldade em definir o que realmente se promete: se a atividade em si, se o seu resultado.

relacionamento entre as partes: com a subordinação jurídica a caracterizar o contrato de trabalho e a autonomia do trabalho a imperar no contrato de prestação de serviço”, segundo proclamou o Supremo Tribunal de Justiça<sup>37</sup>.

Na mesma linha, colhe-se da doutrina que,

No contrato de trabalho, muitas das vezes, está igualmente em causa a obtenção de um resultado. [...] Atendendo às regras da boa-fé na realização da atividade, não se pode concluir que o resultado não seja tido em conta; [...] em contrapartida, no contrato de prestação de serviço, frequentemente, tem-se em vista uma prestação de meios; na realidade, o médico ou o advogado, por via de regra, não se obrigam à obtenção de um resultado. (MARTINEZ, 2015, p. 289).

No contexto,

A exterioridade dos meios utilizados (e, nomeadamente, das atividades empregues), relativamente à vinculação do prestador de serviço, pode não ser absoluta - e daí que o critério fundado na distinção entre obrigações de meios e obrigações de resultado se revista de notória relatividade na distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço. (FERNANDES, 2012, p. 120-121).

Na exatidão, o preceito do objeto do contrato, ou seja, a metodologia da natureza da prestação acordada, nem sempre permite distinguir as duas figuras contratuais, por haver muitas situações em que é difícil apurar o que realmente se prometeu - se a atividade em si ou se o seu resultado -, dado que, “em regra, toda a atividade conduz a um resultado e todo o resultado pressupõe o desenvolvimento de determinada atividade”<sup>38</sup>. Compreende-se, mesmo, a constatação de alguma dificuldade na diferenciação quando, na respectiva conformação objetiva e no confronto com a realidade, a prestação de serviço e o contrato de trabalho surgem como figuras verdadeiramente próximas e/ou afins, a tornar difícil a definição de um traço que as distinga.

Por certo, o enunciado propicia uma magnificente argumentação. Diz Romano Martinez:

O contrato de trabalho poderia ter sido qualificado como um subtipo de contrato de prestação de serviços. Em sentido amplo, a prestação de serviços abrange o próprio contrato de trabalho.

<sup>37</sup>Acórdão de 8.10.2015 nos autos do Processo 292/13.STTCLD.C1.S1 (Revista), da 4ª Secção, de Relatoria da Juíza Conselheira Ana Luísa Galdes, inserto nos Sumários da Secção Social 2008-2016, divulgado pela Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça no contexto do Caderno Temático.

<sup>38</sup>Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 10.11.2010, Processo 3074/07.0TTLSB.L1.S1.

E remata:

Em termos teóricos, podemos aceitar que há um contrato de prestação de serviços em sentido amplo, o qual engloba a prestação de serviços subordinada - onde se inclui o contrato de trabalho - e a prestação de serviços autônoma, que corresponde ao contrato de prestação de serviço propriamente dito. (MARTINEZ, 2015, p. 287-288).

No objetivo único de facilitar a compreensão e apontar qual a **pedra angular** para a diferenciação entre as modalidades contratuais, de se ter em mente que o verdadeiro critério distintivo prende-se à:

[...] (in)existência de subordinação jurídica entre as partes da relação; se esta existir, aí teremos um contrato de trabalho; se esta não existir, aí teremos uma qualquer modalidade do contrato de prestação de serviço. (AMADO, 2016, p. 52).

É, então, sob a recongnição da inexistência de uma absoluta distinção entre **prestação de resultado/prestação de meios** ou, de todo o modo, no reconhecimento do embaraço numa diferenciação exata entre **contrato de trabalho** (cuja atividade é prestada “sob autoridade e direção” do empregador)/**contrato de prestação de serviço** (o prestador exerce a sua atividade com autonomia) que a **subordinação jurídica** tem assumido, de forma unânime, a natureza de trave mestra com referência caracterizadora da *ratio iuris* **diferenciadora**.

Com particular pertinência para o conteúdo sob discussão, colhe-se dos ensinamentos de Palma Ramalho:

De novo, o critério decisivo será o da posição de autonomia ou de subordinação do prestador do trabalho, mas na aplicação deste critério devem ser valorizados, sobretudo, os indícios de subordinação que revelem a integração do trabalhador na organização do credor e a sua sujeição às correspondentes regras disciplinares, já que ao desempenho destas profissões, ainda que em moldes subordinados, inere uma elevada autonomia técnica e mesmo a autonomia deontológica do trabalhador. (RAMALHO, 2016, p. 60).

Devidamente identificado o elemento diferenciador entre uma categoria contratual e outra, e noutra vertente, também merece ser focado que a existência do contrato de trabalho é presumida, desde que verificadas algumas das circunstâncias - e bastam duas<sup>39</sup> - elencadas no n. 1 do art.

<sup>39</sup>Com base na elaboração assegurada que alude a “algumas” e não “alguma”, de se reputar que serão primordiais pelo menos duas das particularidades legalmente assinaladas para que se

12º do Código de Trabalho de 2009<sup>40</sup>. Esta presunção milita em benefício somente do trabalhador, uma vez que quem tem a seu favor a presunção legal, escusa de provar o fato a que ela conduz, por força do estatuído no n. 1 do art. 350º do Código Civil<sup>41</sup>. Nesta perspectiva é que se atesta a ocorrência da “presunção de contrato de trabalho”, ou, como se diz na doutrina, a “presunção de laboralidade” (XAVIER, 2014, p. 366)<sup>42</sup>.

Tratando-se, porém, de uma presunção *iuris tantum*, forçoso concluir que admite a realização de prova em sentido contrário, nos termos do n. 2 do mesmo art. 350º do Código Civil. Prova esta que se atribui para a entidade empregadora, caso se pretenda ilidir a presunção. Neste caso, cabe-lhe demonstrar que a situação em causa não constitui um contrato de trabalho, antes se reveste de características atinentes a um contrato de prestação de serviço, dada a autonomia com que é exercida. Contudo, a possibilidade de elisão será cada vez mais circunscrita quanto maior for o número de atributos presentes na conjuntura real.

Concluindo, em termos da proposição já anotada nas notas introdutórias, tem-se que no contrato de prestação de serviços as finalidades são excluídas dos esquemas normativos do contrato individual do trabalho e, em decorrência, a ele não se aplicam as regras para a extinção das relações jurídicas de trabalho. É que o Direito do Trabalho não intenta regular todo trabalho humano, mas sim aquele prestado em padrões juridicamente subordinados e hierarquicamente dependentes<sup>43</sup>, embora seja de largo conhecimento a ocorrência de utilização indevida do contrato de prestação de serviço em relações de trabalho subordinado, o que caracteriza fraude<sup>44</sup>. Em tal caso, haverá uma incorreta (ou abusiva) qualificação do contrato, que não vincula o intérprete, cabendo ao tribunal corrigir o lapso.

---

aplique a presunção. Cf. FERNANDES, António Monteiro. Aspectos gerais do código do trabalho revisto. **Boletim da Ordem dos Advogados**, Lisboa, n. 53, abr. 2009, p. 27.

<sup>40</sup>Art. 12º do Código do Trabalho - **Presunção de contrato de trabalho**. Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características: a) a atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado; b) os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade; c) o prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma; d) seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma; e) o prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa. (Grifo não original).

<sup>41</sup>**Art. 350º do Código Civil (Presunções legais)**. 1. Quem tem a seu favor a presunção legal escusa de provar o facto a que ela conduz. 2. As presunções legais podem, todavia, ser ilididas mediante prova em contrário, exceto nos casos em que a lei o proibir.

<sup>42</sup>O art. 12º, n. 1, consagra uma concreta presunção legal respeitante à existência de contrato de trabalho.

<sup>43</sup>AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**: noções básicas. Coimbra: Almedina, 2016, p. 53.

<sup>44</sup>A Lei n. 63/2013, de 27 de agosto, atribuiu à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) o dever de, eventualmente detectados indícios de trabalho subordinado camuflado de trabalho autónomo, proceder à lavratura de auto. Caso não acatada sua ordem, o Ministério Público será comunicado para as providências cabíveis.

## 6 DA INVALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO

Não se revela crível e admissível deixar de, ao depois da análise de todos os tópicos enfrentados e antes da efetiva investigação acerca das circunstâncias da cessação do contrato de trabalho, versar sobre a circunstancial invalidade de seu ajuste.

Dessa forma, quer seja quanto aos pressupostos subjetivos, quer seja no atinente aos objetivos da formação do contrato ou, especificamente, de suas cláusulas, a avença de trabalho pode estar contaminada por vícios que a tornam parcial ou totalmente inválida. Por isso se afirma que, como todo e qualquer negócio jurídico, o contrato de trabalho também pode padecer de invalidade (total ou parcial)<sup>45</sup>. Sendo assim, o contrato de trabalho pode estar combalido por defeitos que colidam com sua validade jurídica, como pode ser exemplificado pela ilicitude do objeto da prestação do trabalho, porque consiste no desempenho de uma atividade ilícita, como a confecção de produtos falsificados, sendo, portanto, passível de ser declarado nulo ou anulável<sup>46</sup>.

Embora se pudesse admitir que, em tese, seria aplicável o disposto nos arts. 285º e seguintes do Código Civil, que tratam do regime geral das invalidades negociais, é certo que há tratamento específico e, portanto, apropriado à resolução da questão, constante dos arts. 121º a 125º do Código do Trabalho<sup>47</sup>, cuja compilação se afigura necessária para descomplicar a compreensão do enunciado.

<sup>45</sup>AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**: noções básicas. Coimbra: Almedina, 2016, p. 151.

<sup>46</sup>XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Manual de direito do trabalho**. 2. ed. Lisboa: Verbo, 2014, p. 667.

<sup>47</sup>**Art. 121º - Invalidade parcial de contrato de trabalho**. 1. A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido celebrado sem a parte viciada. 2. A cláusula de contrato de trabalho que viole norma imperativa considera-se substituída por esta. **Art. 122º - Efeitos da invalidade de contrato de trabalho**. 1. O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado. 2. A ato modificativo de contrato de trabalho que seja inválido aplica-se o disposto no número anterior, desde que não afete as garantias do trabalhador. **Art. 123º - Invalidade e cessação de contrato de trabalho**. 1. A fato extintivo ocorrido antes da declaração de nulidade ou anulação de contrato de trabalho aplicam-se as normas sobre cessação do contrato. 2. Se for declarado nulo ou anulado o contrato a termo que já tenha cessado, a indemnização tem por limite o valor estabelecido no art. 393º ou 401º, respectivamente para despedimento ilícito ou denúncia sem aviso prévio. 3. À invocação de invalidade pela parte de má fé, estando a outra de boa-fé, seguida de imediata cessação da prestação de trabalho, aplica-se o regime da indemnização prevista no n. 3 do art. 392º ou no art. 401º para o despedimento ilícito ou para a denúncia sem aviso prévio, conforme o caso. 4. A má fé consiste na celebração do contrato ou na manutenção deste com o conhecimento da causa de invalidade. **Art. 124º - Contrato com objeto ou fim contrário à lei ou à ordem pública**. 1. Se o contrato de trabalho tiver por objeto ou fim uma atividade contrária à lei ou à ordem pública, a parte que conhecia a ilicitude perde a favor do serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social as vantagens auferidas decorrentes do contrato. 2. A parte que conhecia a ilicitude não pode eximir-se ao cumprimento de qualquer obrigação contratual ou legal, nem reaver aquilo que prestou ou o seu valor, quando a outra parte ignorar essa ilicitude. 3. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n. 1. **Art. 125º - Convalidação de contrato de trabalho**. 1. Cessando a causa da invalidade durante a execução de contrato de trabalho, este se considera convalidado desde o início da execução. 2. No caso de contrato a que se refere o artigo anterior, a convalidação só produz efeitos a partir do momento em que cessa a causa da invalidade.

Como se pronunciou, o contrato de trabalho poderá ser parcial ou totalmente inválido. Será parcialmente quando o(s) vício(s) apenas afetar(em) uma ou algumas de suas cláusulas, tida(s) por nula(s) por contrariar(em) a imperatividade legal, inclusive a convenção coletiva aplicável (exemplos: o contrato dispõe que a parte não tem direito a férias ou a faltar justificadamente por motivo de doença - violação à lei; ou que o salário acordado é inferior ao previsto na correspondente tabela salarial<sup>48</sup> - desrespeito à convenção coletiva adequada). Essa categoria não tem como decorrência a invalidade de todo o contrato de trabalho.

Nos termos do art. 121º, 1, haverá a redução do contrato de trabalho, com a manutenção de sua parte válida, suprimindo-se tão somente a parcela que episodicamente contrarie os dispositivos mencionados. Ainda assim, aplicar-se-á o previsto no item 2 do mesmo artigo, ou seja, quando a invalidade parcial for resultado de violação a normas imperativas, a lei prevê textualmente a contingência de substituição automática da cláusula inválida pelas normas que estavam sendo preteridas ou desprestigiadas. Procede-se, pois, à redução teleológica do contrato<sup>49</sup>, sem a ocorrência de sua invalidade total.

Precisamente quanto a esta categoria de invalidade, bem retratada como aquela existente na contratação de um menor de dez anos de idade, porquanto o vício quanto ao sujeito (agente capaz) afeta a validade de todo o contrato. A retratar idêntica hipótese (de invalidade total) encontra-se a situação de a incumbência contratada corresponder a uma atribuição contrária à lei ou à ordem pública, como, por exemplo, o tráfico de drogas. Em qualquer dessas suposições, o contrato de trabalho produzirá efeitos durante o tempo de sua execução, como se válido fosse; é o quanto se infere de interpretação literal do previsto no art. 122º, item 1, do Código do Trabalho. E se revela correta tal premissa ao argumento de que o trabalho prestado, não obstante a declaração de invalidade do contrato, não há como ser devolvido. Desta maneira, há necessidade de se tutelar a posição do trabalhador, inclusive para efeitos de retribuição, bem como quanto ao próprio caráter duradouro e de execução sucessiva do contrato.

Não restou isento de observância que o Código de Trabalho vigente adotou expressamente a tese de irretroatividade da invalidade contratual, segundo o comando do art. 122º, 1. Assim, sendo o contrato tido como apropriado durante o tempo de sua execução, ainda que presente causa de invalidade que o possa macular, os impactos de referido reconhecimento operarão *ex nunc*, ou seja, “somente para o futuro, deixando incólumes os efeitos que o contrato executado tenha entretanto produzido” (AMADO, 2016, p. 154). Não terão efeitos retroativos, regime

<sup>48</sup>AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**: noções básicas. Coimbra: Almedina, 2016, p. 151.

<sup>49</sup>PINTO, Carlos Alberto da Mota. **Teoria geral do direito civil**. 4. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2012, p. 636.

diverso do quanto estipulado no art. 289º, 1, do Código Civil<sup>50</sup>, segundo o qual, em princípio, tanto a declaração de nulidade como a anulação de um negócio jurídico, gênero ao qual pertence também o contrato de trabalho, têm efeito regressivo.

## 7 DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Ponderadas todas as enunciações exteriorizadas, entendíveis como fundamentais à compreensão das singularidades que envolvem a formação do contrato de trabalho e seu desenvolvimento válido, deve-se ascender ao conteúdo de seu encerramento e estudar as causas pelas quais se pode atingir referido desiderato, por iniciativa exclusiva do trabalhador. São elas: caducidade, revogação, denúncia e resolução. Este estudo não contempla o rompimento motivado pela atividade volitiva do empregador.

De início, de se afirmar que a cessação do vínculo mantido entre as partes tem como consequência a extinção das obrigações destas no que diz respeito ao cumprimento do contrato, muito embora resulte na constituição de certas outras prestações<sup>51</sup>, como a entrega pelo empregador de um certificado de trabalho, do qual constarão as datas de admissão e do respectivo término, além dos eventuais cargos desempenhados<sup>52</sup>. Ao empregado cumpre providenciar a devolução dos instrumentos de trabalho e quaisquer outros objetos que pertençam à entidade empregadora<sup>53</sup>.

Dito isso, que se menciona meramente em caráter elucidativo, de se focar que, para a compreensão quanto à extinção propriamente dita do contrato de trabalho, vale-se novamente dos ensinamentos de Leal Amado:

Reduzindo as coisas à sua expressão mais simples, dir-se-ia serem quatro as formas de cessação do contrato de trabalho. Com efeito, este extingue-se-á: i) por vontade do empregador (despedimento); ii) por vontade do trabalhador (demissão); iii) por vontade de ambos os sujeitos (revogação); iv) pela verificação de certo evento superveniente a que a lei atribui esse efeito (caducidade). (AMADO, 2016, p. 297).

<sup>50</sup>**Art. 289º - Efeitos da declaração de nulidade e da anulação.** 1. Tanto a declaração de nulidade como a anulação do negócio têm efeito retroativo, devendo ser restituído tudo o que tiver sido prestado ou, se a restituição em espécie não for possível, o valor correspondente.

<sup>51</sup>MARTINEZ, Pedro Romano. **Da cessação do contrato.** 2. ed. Coimbra: Almedina, 2006, p. 390.

<sup>52</sup>**Art. 341º - Documentos a entregar ao trabalhador.** 1. Cessando o contrato de trabalho, o empregador deve entregar ao trabalhador: a) um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados; [...].

<sup>53</sup>**Art. 342º - Devolução de instrumentos de trabalho.** Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos pertencentes a este, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

Observa-se que se encontram devidamente capituladas no Código do Trabalho, mais precisamente em seu art. 384º, as disposições gerais e as hipóteses legais de cessação do pacto de emprego<sup>54</sup>.

Seguindo a sistematização do vigente Código do Trabalho, e atento aos limites propostos na elaboração deste estudo, analisam-se algumas formas específicas de cessação do contrato de trabalho. Embora destinado a perdurar no tempo, o contrato cessa, e com ele também tem fim a estabilidade das relações contratuais tidas por **duradouras**, que possuem essa característica justamente porque se destinam a satisfazer necessidade também duradoura dos contratantes (do empregado, em assegurar o seu posto de trabalho e sua correspondente retribuição, e da entidade empregadora por dispor permanentemente da mão de obra necessária ao seu regular funcionamento)<sup>55</sup>. Inicia-se, pois, pela extinção contratual em decorrência da caducidade.

## 7.1 Extinção por caducidade

O ponto de partida consiste na assertiva de que a caducidade determina a extinção do contrato de trabalho em função do decurso do tempo ou da ocorrência de um fato superveniente<sup>56</sup>. Essa amplitude de possibilidades é bem retratada na pontuação feita por Mota Pinto ao referir-se que esta modalidade de cessação do pacto abrange:

[...] uma série numerosa de situações em que as relações jurídicas duradouras de tipo obrigacional criadas pelo contrato ou pelo negócio (formando em seu conjunto a relação contratual) se extinguem para futuro por força do decurso do prazo estipulado, da consecução do fim visado ou de qualquer outro facto ou evento superveniente (p. ex., morte de uma pessoa) a que a lei atribui o efeito extintivo, *ex nunc*, da relação contratual. (PINTO, 2012, p. 630).

No contexto do Código de Trabalho, a caducidade encontra-se prevista nos arts. 340º, “a” e 343º/348º. No art. 343º tratando-se da modalidade em termos gerais, enquanto no artigo subsequente ela é concebida nos contratos a termo certo. Já o art. 345º prevê a sua ocorrência nos

<sup>54</sup>**Art. 340º - Modalidades de cessação do contrato de trabalho.** Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por: a) caducidade; b) revogação; c) despedimento por facto imputável ao trabalhador; d) despedimento colectivo; e) despedimento por extinção de posto de trabalho; f) despedimento por inadaptação; g) resolução pelo trabalhador; h) denúncia pelo trabalhador.

<sup>55</sup>XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Manual de direito do trabalho**. 2. ed. Lisboa: Verbo, 2014, p. 717-718.

<sup>56</sup>MARTINEZ, Pedro Romano. **Da cessação do contrato**. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2006, p. 396.

contratos a termo incerto<sup>57</sup>. Deste modo, a caducidade, no contexto da relação trabalhista, implica a extinção do contrato pela ocorrência de um fato jurídico em sentido estrito, como, por exemplo, na hipótese de extinção do objeto ou pela verificação de qualquer fato ou evento superveniente ao qual se possa conceber efeito extintivo da relação contratual<sup>58</sup>; **o contrato cai por si**, sem nenhuma declaração de vontade tendente a este resultado<sup>59</sup>.

Nesse enredo, implicará o desaparecimento do contrato sempre que as prestações devam ser realizadas num determinado prazo, fixado pela lei ou por convenção das partes, ou quando se esgota o objeto da avença, tendo-se como exemplo o término da obra para a qual o trabalhador foi contratado, bem como a cessação da concessão de exploração no local onde o empregado desenvolve a sua atividade.

Também seria exemplo apto a justificar o efeito extintivo da obrigação, por impossibilidade superveniente, a morte do próprio trabalhador<sup>60</sup>. Evidencia-se, pela leitura do dispositivo legal (CT, art. 343<sup>o</sup>), que a situação de impossibilidade expressamente consignada deve preencher, cumulativamente, três requisitos: ser **superveniente**, ser **definitiva** e, sobretudo, **absoluta**<sup>61</sup>, e tanto se aplica à figura do empregado quanto à do empregador, em razão do contido no item “b” do artigo anunciado. Em igual sentido, revela Pedro Furtado Martins:

---

<sup>57</sup>**Art. 343º - Causas de caducidade de contrato de trabalho.** O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente: a) verificando-se o seu termo; b) por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber; c) com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez. **Art. 344º - Caducidade de contrato de trabalho a termo certo.** 1. O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar. 2. Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do art. 366º [...]. **Art. 345º - Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto.** 1. O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior. 2. Tratando-se de situação prevista na alínea e) ou h) do n. 2 do art. 140º que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados. 3. Na falta da comunicação a que se refere o n. 1, o empregador deve pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta. 4. Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação que corresponde à soma dos seguintes montantes: a) a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato; b) a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes. 5. A compensação prevista no número anterior é calculada nos termos do art. 366º. 6. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n. 4.

<sup>58</sup>MARTINEZ, Pedro Romano. **Da cessação do contrato.** 2. ed. Coimbra: Almedina, 2006, p. 398.

<sup>59</sup>XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Manual de direito do trabalho.** 2. ed. Lisboa: Verbo, 2014, p. 733.

<sup>60</sup>MARTINEZ, Pedro Romano. **Da cessação do contrato.** 2. ed. Coimbra: Almedina, 2006, p. 398.

<sup>61</sup>AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho: noções básicas.** Coimbra: Almedina, 2016, p. 298-299.

Para que se opere a caducidade do contrato de trabalho, é necessário que a situação de impossibilidade seja: - superveniente, pois se a impossibilidade ocorre no momento da celebração o contrato é nulo; - absoluta, porque não basta o simples agravamento ou a excessiva onerosidade da prestação para que se dê a caducidade do contrato de trabalho; - definitiva, uma vez que a impossibilidade temporária não extingue o vínculo, mas apenas o suspende. (MARTINS, 2012, p. 74-75).

É de bom alvitre fazer constar que ocorre a impossibilidade absoluta quando a prestação for atingida no seu núcleo fundamental e já não for possível a respectiva efetivação, mesmo em parte, não se confundindo com a *difficultas praestandi* ou com a *difficultas agendi*, decorrentes da alteração das circunstâncias.

Conquanto a melhor situação para esclarecer a hipótese deste item “b” do mesmo art. 343º seja de fato a morte do trabalhador, idêntica hipótese não se dá em caso de falecimento do empregador, eventualidade em que o contrato nem sempre caducará. É que, ao contrário do empregado, em que há pessoalidade na obrigação por ele assumida, e por isso se diz que o contrato de trabalho é *intuitu personae*, em princípio, a morte do empregador não implica semelhante efeito extintivo. Ainda que, tratando-se de empregador em nome individual, venha a falecer e seus sucessores continuarem com a atividade à qual o trabalhador esteja vinculado, ou caso ocorra a transmissão da empresa ou do estabelecimento, o contrato será mantido; crucial apenas sua mudança subjetiva, com a simples alteração, segundo a regra do art. 346º, n. 1, do Código do Trabalho<sup>62</sup>.

Na perspectiva do contato de trabalho, o fato eficiente para a configuração da caducidade do vínculo jurídico não reside no evento morte do empregador propriamente dito e tampouco na extinção da empresa, tal qual referido no item 2 do mesmo artigo, mas sim no seu encerramento<sup>63</sup>.

Para que não parem dúvidas, o encerramento deve ser total e definitivo, a fim de que possa caracterizar a caducidade. Evidente que

<sup>62</sup>Art. 346º - Morte de empregador, extinção de pessoa coletiva ou encerramento de empresa.

1. A morte de empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se o sucessor do falecido continuar a atividade para que o trabalhador se encontra contratado, ou se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento. 2. A extinção de pessoa coletiva empregadora, quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho. 3. O encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos arts. 360º e seguintes, com as necessárias adaptações. 4. O disposto no número anterior não se aplica a microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve ser informado com a antecedência prevista nos n. 1 e 2 do art. 363º. 5. Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do art. 366º, pela qual responde o património da empresa. 6. (Revogado). 7. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n. 5.

<sup>63</sup>AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**: noções básicas. Coimbra: Almedina, 2016, p. 299.

a entidade empregadora deverá cumprir o quanto previsto no item 5 da disposição legal compendiada (pagamento da correspondente compensação), cuja temática não será agora apreciada por não ser compatível com a proposta do estudo. Importante destacar que: **i)** se a empresa tiver diversos estabelecimentos, o encerramento de um deles não propiciará a caducidade dos contratos de trabalho, porquanto se exige o **encerramento total**; **ii)** o eventual encerramento definitivo que ocorra sem observância das exigências procedimentais pertinentes ou em que se desprestigie a concessão de aviso-prévio, sujeitará o empregador a responsabilidade penal, nos termos do art. 316º do Código do Trabalho<sup>64</sup>. Também não pode ser olvidado que nem sequer a declaração judicial de insolvência do empregador faz cessar o contrato de trabalho. Para tanto, deverá ocorrer o encerramento definitivo do estabelecimento, segundo o regramento do art. 347º do mesmo estatuto codificado<sup>65</sup>.

Outra causa de caducidade contratual diz respeito à reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez (CT, art. 343º, alínea “c”). Tratando-se da reforma por invalidez, uma vez reconhecida esta condição pela entidade competente, opera-se a extinção do pacto laboral pela caducidade. No que se refere à reforma ou à aposentação por velhice, esta pressupõe que o trabalhador atinja determinada idade (65 anos, em regra) e que realize a solicitação perante o órgão competente. Concedida a reforma, o contrato de trabalho poderá ser extinto pela caducidade. E, de fato, o termo correto é mesmo “poderá”, justamente em razão do disposto no art. 348º, n. 1, também do Estatuto do Trabalho, que prevê:

Considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice.

Logo, a lei autoriza que o empregado, reformado por velhice, permaneça no emprego, contando evidentemente com a aquiescência do empregador, convertido o pacto de trabalho num contrato a termo, e, portanto, tornando precária a relação jurídica estabelecida, revelando a existência daquilo que a doutrina identifica como **termo impróprio**<sup>66</sup>, porquanto resulta da lei e não do estabelecido contratualmente<sup>67</sup>.

<sup>64</sup>**Art. 316º - Responsabilidade penal em caso de encerramento de empresa ou estabelecimento.**

1. O empregador que encerre, temporária ou definitivamente, empresa ou estabelecimento, em caso previsto no art. 311º ou no artigo anterior, sem ter dado cumprimento ao disposto nos arts. 311º e 312º, é punido com pena de prisão até 2 anos ou de multa até 240 dias.

<sup>65</sup>**Art. 347º - Insolvência e recuperação de empresa.** 1. A declaração judicial de insolvência do empregador não faz cessar o contrato de trabalho, devendo o administrador da insolvência continuar a satisfazer integralmente as obrigações para com os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado.

<sup>66</sup>AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**: noções básicas. Coimbra: Almedina, 2016, p. 303.

<sup>67</sup>Art. 348º, n. 2, b): “O contrato vigora pelo prazo de seis meses, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos”.

Pertinente assinalar que idêntico tratamento de mudança ao regime de contrato a prazo de seis meses ocorre sempre que o trabalhador completar 70 anos de idade, mesmo **sem ter havido reforma** (CT, art. 348º, n. 3). O objetivo da lei foi evitar que trabalhadores de idade muito avançada e que não pretendessem a reforma continuassem a se beneficiar das garantias de estabilidade normalmente asseguradas, bem como visando propiciar a renovação do mercado de trabalho<sup>68</sup>. Nesta linha de raciocínio, tem-se que ao contrato de trabalho é aposto um termo resolutivo, que determina sua vigência por períodos de seis meses, e qualquer uma das partes o pode denunciar nos termos gerais<sup>69</sup>.

## 7.2 Extinção pela revogação (também identificada como extinção por mútuo acordo<sup>70</sup>)

Em breve explicitação, pode-se afirmar que a revogação consiste na extinção do contrato de trabalho por acordo entre trabalhador e empregador. Revela assim a aplicação do princípio da autonomia da vontade, que também vigora no domínio laboral. Assim é que ambas as partes, empregador e trabalhador, detêm a independência para a estipulação de um contrato de trabalho com suas nuances específicas, e de igual, para lhe inserir o termo mediante acordo revogatório. É o quanto prognostica a lei<sup>71</sup>.

Na lição de Leal Amado,

A qualquer momento, em qualquer modalidade de contrato de trabalho, por qualquer razão e sem necessidade de apresentação de qualquer motivo para a ruptura, o empregador e o trabalhador podem proceder à revogação bilateral do vínculo jurídico-laboral. (AMADO, 2016, p. 305).

De fato, não há propósito algum em manter-se um contrato em vigor, contrariando as disposições e interesses das partes.

Trata-se, pois, de um negócio bilateral, mediante o qual as partes interessadas harmonicamente fazem cessar um contrato válido de trabalho. Este consenso tem como característica ser absolutamente discricionário, pois independe de invocação de qualquer fundamento prévio a justificar sua realização.

<sup>68</sup>ALMEIDA, Joana. Do art. 348º do CT à luz do direito comunitário. *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Coimbra, n. 3-4, p. 117-155, jul./dez. 2009.

<sup>69</sup>MARTINEZ, Pedro Romano. *Da cessação do contrato*. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2006, p. 429.

<sup>70</sup>Revogação por mútuo acordo era a expressão usada pelo Decreto-Lei n. 49.408, de 24.11.1969, que aprovou o regime jurídico do contrato de trabalho (art. 99º).

<sup>71</sup>**Art. 349º - Cessação de contrato de trabalho por acordo**. 1. O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

Evidente que para a validade da revogação pressupõe-se a livre manifestação de vontade do trabalhador para que este não seja preterido em nenhum de seus direitos, bem como para a prevenção de fraudes, motivo pelo qual se justifica o contido no art. 129º, alínea “j” do CT, pelo qual se veda ao empregador:

[...] fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Neste diapasão, de se argumentar que no ordenamento jurídico português vige o princípio da segurança no emprego. E, pela sua existência, o empregador não pode despedir seu empregado, quando e pelas razões que entender pertinentes. Existem significativas limitações que, se violadas, o Poder Judiciário, acionado, poderá ordenar a reintegração do trabalhador ilicitamente despedido, repondo o contrato em vigor mesmo contra a vontade do empregador. Em resumo, o despedimento patronal deverá ser justificado, não se admitindo o despedimento *ad nutum*, e poderá ser considerado inválido; já a demissão do trabalhador, noutra viés, poderá ser absolutamente imotivada, e quando muito poderá ser apenas irregular, o que prestigia o princípio da liberdade de trabalho e profissão, que propicia àquele uma apreciável margem de liberdade no tocante à extinção unilateral do contrato de trabalho.

Na realidade, mais que um mero distrato contratual, há na hipótese um despedimento negociado. Por essa razão, exterioriza-se a preocupação de se observar, no caso em concreto, se existe mácula que possa comprometer a validade jurídica do instrumento, indubitavelmente em detrimento do empregado; também por isso, na análise da revogação bilateral do contrato de trabalho, não se pode valer-se da perspectiva civilista simbolizada na mera liberdade de forma<sup>72</sup>, até porque, no exercício do ato revogatório, verdadeiro contrato extintivo *ad libitum*, as partes se desvinculam plenamente da relação juslaboral<sup>73</sup>, acautelados por isso os requisitos formais exigidos, ao impor limites à autonomia privada e exceções ao regime geral<sup>74</sup>.

Quanto a estes requisitos irrefutáveis, a lei vigente os fez contemplar<sup>75</sup>. Exige-se a forma escrita, consoante se infere do item 2 do art.

<sup>72</sup> Código Civil. **Art. 219º - Liberdade de forma**. A validade da declaração negocial não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei a exigir.

<sup>73</sup>QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder. **Manual de direito do trabalho e de processo do trabalho**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2014, p. 133.

<sup>74</sup>MARTINEZ, Pedro Romano. **Da cessação do contrato**. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2006, p. 432.

<sup>75</sup>**Art. 349º - Código do Trabalho**. [...] 2. O acordo de revogação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar. 3. O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respetivos efeitos, bem como o prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação.

349º do CT, assinado o instrumento por ambas as partes, em duplicado. Nele, ainda, deve constar a data de sua celebração e o dia a partir do qual produzirá efeitos (item 3). A não observância da forma escrita, em razão do previsto no art. 220º do Código Civil<sup>76</sup>, acarreta a nulidade do acordo revogatório.

Acresce ponderar que a forma escrita exigida, além de facilitar a prova da existência do acordo de cessação, cumpre outra função importante: a tutela do trabalhador e da própria estabilidade do vínculo de emprego, assegurando que sua atuação volitiva ocorreu de maneira livre, esclarecida e ponderada<sup>77</sup>. E, de observância ao item 3 do mesmo artigo, os efeitos extintivos da revogação poderão ser imediatos ou diferidos para ulterior data. O que importa é que o documento mencione referido termo suspensivo, e não seja elaborado em branco, em detrimento do trabalhador<sup>78</sup>. No particular, a dúvida que surge é se o pacto revogatório pode ou não ter eficácia retroativa. Embora haja discussão na doutrina, levando-se em conta que o contrato de trabalho é de execução continuada e que é necessária a proteção da posição jurídica do trabalhador, de se afirmar que seus efeitos serão *ex nunc*<sup>79</sup>.

Ainda no contexto do instrumento escrito titulado de pacto revogatório, outros efeitos podem ser insertos. O regramento preconizado no item 4 autoriza: “As partes podem, simultaneamente, acordar outros efeitos, dentro dos limites da lei”. À vista disso, além de seu impacto característico, qual seja o de extinção do ajuste de trabalho, as partes podem dispor acerca de pagamento de compensação pecuniária, o que normalmente ocorre - por isso, a denominação de “despedimento negociado”<sup>80</sup> -, e como aquela será devidamente quitada, bem como poderão estipular a cláusula de não concorrência<sup>81</sup>, desde que não haja violação da lei.

Ao se mencionar que a revogação retrata um despedimento negociado, impõe-se a conclusão lógica de que haverá uma compensação pecuniária em prol do trabalhador. Sendo estabelecida esta contrapartida, “presume-se que esta inclui os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta” (art. 349º, item 5, do CT), suposição esta que admite prova em contrário (*juris tantum*), porquanto “qualquer

<sup>76</sup>Código Civil. **Art. 220º - Inobservância da forma legal.** A declaração negocial que careça da forma legalmente prescrita é nula, quando outra não seja a sanção especialmente prevista na lei.

<sup>77</sup>AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho: noções básicas.** Coimbra: Almedina, 2016, p. 306.

<sup>78</sup>QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder. **Manual de direito do trabalho e de processo do trabalho.** 3. ed. Coimbra: Almedina, 2014, p. 134.

<sup>79</sup>MARTINEZ, Pedro Romano. **Da cessação do contrato.** 2. ed. Coimbra: Almedina, 2006, p. 436.

<sup>80</sup>MARTINS, Pedro Furtado. **Cessação do contrato de trabalho.** 3. ed. revista e atualizada. Cascais: Princípiá, 2012, p. 58.

<sup>81</sup>**Art. 136º - Pacto de não concorrência.** [...] 2. É lícita a limitação da atividade do trabalhador durante o período máximo de dois anos subsequente à cessação do contrato de trabalho, nas seguintes condições: a) constar de acordo escrito, nomeadamente de contrato de trabalho ou de revogação deste; [...].

afetação específica de valores desvanece a presunção e autoriza que se faça valer créditos não especificados” (CORDEIRO, 1997, p. 465).

Ao trabalhador é assegurado o direito potestativo de fazer cessar unilateralmente o acordo de revogação do contrato de trabalho, mediante comunicação escrita dirigida ao empregador<sup>82</sup>. Trata-se de um verdadeiro direito de arrependimento assegurado em seu favor e exige uma declaração negocial dirigida ao empregador e que testemunha o seu arrependimento ao acordo bilateral celebrado entre ambos. Ao contrário deste que visa à extinção do vínculo contratual, implica sua manutenção e a não produção dos efeitos do acordo revogatório. Esta declaração não depende da aprovação do empregador. Pretende-se que o trabalhador reflita sobre as consequências do acordo revogatório celebrado com a sua entidade patronal e, caso se arrependa, é-lhe dada a possibilidade de voltar atrás e manter o vínculo laboral, na linha de entendimento de que o trabalhador continua a ser a parte mais frágil do contrato de trabalho. Por outro lado, também se intenciona evitar a ocasional prática de dissimulação do despedimento sob a aparência de um distrate; o intuito é combater a fraude.

Também se infere da observância ao vigente texto legal que a revogação do acordo extintivo do contrato de trabalho é discricionária. Por isso, não depende de fundamentação. Entretanto, o seu exercício demanda o cumprimento de dois requisitos: que a manifestação do arrependimento ocorra no prazo de sete dias subsequentes à sua celebração e a devolução pelo empregado ao empregador dos valores recebidos em cumprimento daquele<sup>83</sup>. A cessação de efeitos do acordo revogatório implica a reposição em vigor do contrato de trabalho.

Existe conjuntura, no entanto, que sepulta o direito do trabalhador a arrepender-se. Isto ocorrerá se o acordo revogatório estiver devidamente datado e as respectivas assinaturas apostas naquele instrumento forem objeto de reconhecimento notarial presencial.

### 7.3 Extinção pela denúncia

Trata-se de modalidade de rompimento do contrato de trabalho, de iniciativa do trabalhador. Sua previsão legal está contida no art.

---

<sup>82</sup>**Art. 350º - Cessação do acordo de revogação.** 1. O trabalhador pode fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, até ao sétimo dia seguinte à data da respectiva celebração. 2. O trabalhador, caso não possa assegurar a recepção da comunicação no prazo previsto no número anterior, deve remetê-la por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim do prazo. 3. A cessação prevista no n. 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade do montante das compensações pecuniárias pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho. 4. Excetua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei.

<sup>83</sup>XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Manual de direito do trabalho**. 2. ed. Lisboa: Verbo, 2014, p. 777.

400º do CT<sup>84</sup>. Infere-se desde logo, de acurada leitura especificamente do item 1, que houve a consagração do princípio basilar da demissão *ad nutum*, pela qual se reconhece ao trabalhador a integral faculdade de fazer cessar o vínculo, por ato unilateral e sem a necessidade de qualquer fundamentação, isto é, não há que declinar a causa ou o motivo de sua decisão. Este princípio da livre demissão, tal como identificado por Leal Amado, tanto se apresenta nos contratos de trabalho de duração indeterminada quanto nos pactos a termo<sup>85</sup>. Observa-se que o contrato de trabalho, como relação duradoura que representa, não pode implicar uma vinculação perpétua do trabalhador, que a todo tempo se pode desvincular<sup>86</sup>. Na realidade, a possibilidade da demissão *ad nutum* garante ao trabalhador a ideia de liberdade pessoal e de trabalho. Senhor de suas convicções e segundo seu interesse, o trabalhador, ao contrário do empregador, pode romper o vínculo de emprego, sem declinar qualquer motivação, isto é, por ato discricionário.

Nessa esteira de argumentação, colhe-se dos ensinamentos de Gomes Canotilho e Vital Moreira:

É evidente que, não podendo o trabalhador ser despedido contra sua vontade, já nada impede que o trabalhador se despeça, havendo apenas de acautelar eventuais prejuízos à empresa (ou ao serviço) devidos à brusca rutura da relação laboral. O empregador não tem um direito à persistência da relação de trabalho, pois tal chocaria, desde logo, com a liberdade do trabalhador, designadamente a liberdade do trabalho. (CANOTILHO; MOREIRA, 2014, p. 707-708).

Não obstante ao quanto já reportado, há de se ressaltar que a lei impõe ao trabalhador o dever de “comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade” (item 1 do art. 400º - contrato por tempo indeterminado), acerca de sua decisão

<sup>84</sup> **Art. 400º - Denúncia com aviso prévio.** 1. O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade. 2. O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e o contrato de trabalho podem aumentar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou direcção, ou com funções de representação ou de responsabilidade. 3. No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior. 4. No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida. 5. É aplicável à denúncia o disposto no n. 4 do art. 395º.

<sup>85</sup> AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho: noções básicas.** Coimbra: Almedina, 2016, p. 372.

<sup>86</sup> MARTINEZ, Pedro Romano. **Da cessação do contrato.** 2. ed. Coimbra: Almedina, 2006, p. 414. Conforme observa o autor, há exceções a essa regra, como aquela decorrente do regime de contrato de trabalho dos desportistas profissionais.

extintiva do pacto laboral, no intuito de que a entidade empregadora não seja surpreendida e prejudicada pelo assinalado ato de deliberação. Funciona, então, o aviso-prévio como um “termo suspensivo aposto à denúncia do contrato” (AMADO, 2016, p. 374) e, neste interregno, porque este se encontra em pleno vigor, todos os direitos e deveres, de ambas as partes, devem ser observados.

Os demais itens do mesmo art. 400º também fazem referência ao tempo de duração do aviso-prévio, que pode oscilar. Tratando-se de trabalhador que ocupe cargo de administração ou direção, ou com funções de representação ou de responsabilidade (n. 2), o Instrumento de Regulamentação Coletiva ou o contrato de trabalho podem estender o prazo até o limite de seis meses. Já nos contratos a termo certo, o aviso-prévio será de 30 dias, salvo se o contrato tiver duração inferior a seis meses, quando então será de 15 dias (item n. 3).

Manifesto que ao lado da viabilidade que se concede ao trabalhador de pôr termo ao contrato recorrendo à denúncia, exige-se, salvo aquiescência de seu empregador - recomendada a obtenção por escrito -, o respeito à formalidade de concessão do aviso-prévio. É que o episódico incumprimento terá como corolário o dever de pagar ao empregador uma indenização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de antecedência em falta, segundo a regra capitulada no art. 401º do CT<sup>87</sup>. De se verificar que a previsão definida tanto trata da ausência total do aviso-prévio quanto de sua insuficiência. Este aspecto leva à outra conclusão: a denúncia, desprovida da concessão de aviso-prévio, é válida e eficaz; contudo, irregular<sup>88-89</sup>.

Ressalta-se que essa liberdade assegurada ao trabalhador quanto ao rompimento incondicional do contrato de trabalho poderá sofrer restrição, mediante o que se denomina **pacto de permanência**. Segundo o instituto previsto no art. 137º do Código do Trabalho<sup>90</sup>, que, muito embora à primeira vista possa retratar contenção da liberdade de trabalho, na verdade apenas corresponde a um expediente contratual, dependente de convenção, através do qual a lei busca harmonizar as palpáveis perspectivas do empregador de se ressarcir dos investimentos que

<sup>87</sup>**Art. 401º - Denúncia sem aviso prévio.** O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior deve pagar ao empregador uma indenização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indenização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

<sup>88</sup>AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**: noções básicas. Coimbra: Almedina, 2016, p. 375.

<sup>89</sup>MARTINEZ, Pedro Romano. **Da cessação do contrato**. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2006, p. 417.

<sup>90</sup>**Art. 137º - Pacto de permanência.** 1. As partes podem convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional. 2. O trabalhador pode desobrigar-se do cumprimento do acordo previsto no número anterior mediante pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas.

despendeu na formação profissional do trabalhador com aquela divulgada liberdade do trabalho.

Assinala-se que o pacto de permanência é limitado ao período de três anos, com a possibilidade de o empregado dele se desobrigar desde que efetue a restituição do montante correspondente ao que restou injetado na sua instrução, o que resulta na concreta contingência de quebra do pacto segundo sua conveniência. A lei estabelece o limite da indenização, fato que, por si só, simboliza proteção.

Noutra perspectiva, a lei também assegura ao trabalhador a possibilidade de arrependimento. Esta se encontra prevista no art. 402º do Código do Trabalho<sup>91</sup> e garante ao trabalhador que, refletindo melhor sobre sua declaração unilateral de denúncia do contrato de trabalho e no contexto do termo assinalado, possa exercer o direito de arrependimento. Deverá, para tanto, comunicar a seu empregador. E, caso não possa assegurar a recepção da comunicação, deverá remetê-la por carta registrada com aviso de recebimento, no dia útil subsequente ao fim desse prazo. De igual modo, e na mesma oportunidade, deverá entregar ou colocar à disposição do empregador a totalidade do montante das compensações pecuniárias que recebeu em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho<sup>92</sup>.

Ainda, da leitura do contido no mesmo preceito (CT, art. 402º), conclui-se que o trabalhador não terá direito ao exercício do direito de arrependimento, caso o pleito de denúncia contenha o reconhecimento notarial presencial de sua assinatura.

#### 7.4 Extinção pela resolução (demissão com justa causa)

O enunciado em epígrafe será focalizado unicamente na cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador. Assim, tem-se que a resolução pode ser entendida como a possibilidade conferida ao empregado, sempre que o empregador faltar culposamente ao cumprimento dos deveres que emergem do contrato de trabalho e sendo grave sua atuação, de poder resolvê-lo por justa causa de desvinculação<sup>93</sup>. Sua hipótese de incidência está prevista no art. 394º do Estatuto do Trabalho<sup>94</sup>

<sup>91</sup>**Art. 402º - Revogação da denúncia.** 1. O trabalhador pode revogar a denúncia do contrato, caso a sua assinatura constante desta não tenha reconhecimento notarial presencial, até ao sétimo dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este. 2. É aplicável à revogação o disposto nos n. 2 ou 3 do art. 350º.

<sup>92</sup>São os requisitos exigidos nos itens 2 e 3 do art. 350º do CT.

<sup>93</sup>MARTINEZ, Pedro Romano. **Da cessação do contrato.** 2. ed. Coimbra: Almedina, 2006, p. 482.

<sup>94</sup>**Art. 394º - Justa causa de resolução.** 1. Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato. 2. Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador: a) falta culposa de pagamento pontual da retribuição; b) violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador; c) aplicação de sanção abusiva; d) falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;

e autoriza o trabalhador a dissolver imediatamente o contrato de trabalho, de forma lícita. Desnecessário ao trabalhador, portanto, o cumprimento do aviso-prévio previsto no art. 400º do CT, e já enfocado linhas atrás. A diferença da resolução para a denúncia é que a primeira consiste numa manifestação de vontade vinculada ou fundamentada<sup>95</sup>.

São duas as modalidades para a cessação do contrato por iniciativa do trabalhador por justa causa: a justa causa subjetiva de demissão e a objetiva. A primeira delas encontra-se elencada, em números não taxativos, no item 2 do art. 394º, que se referem à reação pelo trabalhador em razão de um incumprimento ilícito e culposo do empregador, que possa violar seus direitos e garantias, compelindo-o a demitir-se. De outra banda, a justa causa objetiva, descrita no n. 3 daquele preceito, em *numerus clausus*, deriva da prática de ato lícito pelo empregador, consistente na alteração substancial e duradoura das condições de trabalho que não permita ao trabalhador continuar no serviço (p. ex., alteração de horário de trabalho); na prática de ato ilícito, mas não culposo do empregador (p. ex., a falta não culposa de pagamento pontual da retribuição); ou em circunstâncias alheias ao empregador e relacionadas com o próprio trabalhador (necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato)<sup>96</sup>. A ausência de quitação pontual da retribuição tanto pode caracterizar a justa causa subjetiva (n. 2, al. “a”) como a objetiva (n. 3, al. “c”), segundo exista culpa ou não do empregador<sup>97</sup>.

Na ocorrência da justa causa, existem regras procedimentais que devem nortear o comportamento do trabalhador, as quais estão inseridas no art. 395º do CT<sup>98</sup>. Deverá encaminhar ao empregador sua intenção em resolver o contrato, apresentando uma descrição sucinta dos fatos

---

e) lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador; f) ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante. 3. Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador: a) necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato; b) alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador; c) falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

<sup>95</sup>MARTINS, Pedro Furtado. **Cessaçãõ do contrato de trabalho**. 3. ed. revista e actualizada. Cascais: Príncipeia, 2012, p. 522.

<sup>96</sup>MARTINEZ, Pedro Romano. **Da cessaçãõ do contrato**. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2006, p. 484-485.

<sup>97</sup>Diante desta circunstância melhor seria que, ao revés da aparente taxatividade do art. 394º, existisse uma cláusula geral apta à regulação da matéria, sem a separação entre a justa causa subjetiva e a objetiva.

<sup>98</sup>**Art. 395º - Procedimento para resolução de contrato pelo trabalhador.** 1. O trabalhador deve comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos. 2. No caso a que se refere o n. 5 do artigo anterior, o prazo para resolução conta-se a partir do termo do período de 60 dias ou da declaração do empregador. 3. Se o fundamento da resolução for o referido na alínea a) do n. 3 do artigo anterior, a comunicação deve ser feita logo que possível. 4. O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de resolução tenha reconhecimento notarial presencial, devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato.

que a embasam, no trintídio que sucede ao conhecimento daqueles tidos por fundamentadores da justa causa, sob pena de caducidade. O desrespeito ao dispositivo de lei não acarreta a invalidade da ruptura, mas tão somente a sua irregularidade<sup>99</sup>.

Verificando-se a resolução do contrato com fundamento na justa causa subjetiva, o trabalhador fará jus a uma indenização, cujo *quantum* também é estipulado na norma vigente<sup>100</sup>, inclusive com possibilidade de ser reembolsado pelos danos não patrimoniais sofridos. No entanto, não se provando a justa causa, que em princípio lhe incumbe demonstrar porquanto retrata fato constitutivo de seu direito, a resolução será considerada ilícita, conferindo ao empregador o direito a uma indenização pelos danos que suportou (CT, art. 399<sup>o</sup>), montante esse calculado com base no art. 401<sup>o</sup> do mesmo diploma, apontada a resolução como irregular, mas não inválida, pelo que não haverá reconstituição da relação laboral em razão da observância ao princípio constitucional da liberdade de trabalho e profissão.

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A cessação do contrato de trabalho mantido entre trabalhador e entidade empregadora tem como primordial consequência a válida extinção das obrigações assumidas por ambas as partes no que diz respeito ao cumprimento do pacto celebrado, muito embora possa resultar na constituição de certas outras prestações.

Com efeito, não é toda e qualquer contratação que merece a proteção do Direito do Trabalho. Por essa razão é que questões distintas restaram enfrentadas, como, por exemplo, a definição de contrato de trabalho, seus elementos básicos e algumas características. Somente estas mesmas perquirições não seriam suficientes. Por isso, de igual modo, logrou-se também declinar e efetivamente apontar quais os requisitos necessários e que deveriam ser observados para a formação do contrato laboral.

Se a premissa básica é que somente os contratos de trabalho subordinados são regidos pela legislação obreira, deflui como imbatível

<sup>99</sup>AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**: noções básicas. Coimbra: Almedina, 2016, p. 386.

<sup>100</sup>**Art. 396º - Indemnização devida ao trabalhador.** 1. Em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no n. 2 do art. 394º, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades. 2. No caso de fracção de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente. 3. O valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do n. 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado. 4. No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas.

argumento que haveria necessidade de se apresentar elementos para a diferenciação entre o trabalho autônomo e o dependente. Aliás, deve-se reiterar aqui que a subordinação jurídica, de fato, é mesmo o principal critério apto a identificar a modalidade de pacto que as partes lograram instrumentalizar, se de trabalho ou não.

No que se refere às características do pacto de labuta propriamente ditas, enfoque especial foi outorgado em razão de seu caráter **duradouro**, cuja execução se protraí no tempo, e seu cumprimento se perfaz numa sucessão de atos escalonados ao longo do período, sem que se possa confundi-lo como contrato perpétuo. Com efeito, garante-se ao trabalhador a ideia de liberdade pessoal e do trabalho.

Quanto à formação, declinou-se a imperiosa necessidade de observância da capacidade das partes, com a distinção da jurídica e daquela atinente ao exercício. Também, a idoneidade do objeto, no sentido de demonstrar que a atividade desenvolvida deve ser lícita e não atentatória aos bons costumes. E, finalmente, precedentemente à análise das modalidades de cessação, enfrentou-se o tema da invalidade do contrato.

Com respeito à matéria fulcral, foram indicadas as causas de cessação do contrato de trabalho, tais como a **caducidade**, que determina a extinção daquele em função do decurso do tempo ou da ocorrência de fato superveniente, com minuciosa apresentação dos dispositivos legais constantes do Código do Trabalho que disciplinam a matéria, e no intuito de patrocinar a sua exata compreensão.

A mesma cautela restou adotada para erudição do instituto da revogação, também identificada como extinção por mútuo acordo, com enfoque especial na aplicação do princípio da autonomia da vontade, mas sempre com a preocupação de que o trabalhador não seja preterido em nenhum de seus direitos, e que não haja prática de fraudes. Destacou-se, também, a existência de um verdadeiro direito de arrependimento assegurado em favor do trabalhador, visando à cessação unilateral do acordo de revogação do contrato de trabalho, desde que cumpridas, em tempo próprio, as formalidades exigidas pela lei.

A **denúncia**, tida por demissão *ad nutum*, por representar ato discricionário do trabalhador, e apta para garantia de seu direito de liberdade pessoal e de trabalho, também restou contemplada. O trabalhador, senhor de suas convicções, a qualquer momento, desde que manifeste sua vontade livremente, e, portanto, isento de qualquer vício de consentimento, pode colocar fim ao pacto de emprego, buscando melhor e mais vantajosa colocação no mercado de trabalho. Nesse tópico, o **pacto de permanência** foi versado. Explicitou-se, com fundamento no Estatuto do Trabalho, a razão de sua existência, bem como a extensão.

Outrossim, foi alvo de averiguação a extinção do contrato de trabalho pela **resolução**, todavia, unicamente aquela perpetrada por

iniciativa do trabalhador. Sua ocorrência, consoante apurado, está conectada com a ausência culposa do empregador no tocante ao cumprimento das obrigações contratuais, autorizando a dissolução do contrato por justa causa (subjéctiva ou objectiva) pelo trabalhador, a qual poderá ser alvo de apreciação pelo Poder Judiciário, para aquilatar se se encontra correctamente aplicada ou não.

Em derradeira fala, tem-se que o trabalhador português de um modo geral, embora outra seja a realidade cultural daquele país inobstante a crise económica parecida com a vivenciada no Brasil, encontra-se efectivamente mais protegido do que o brasileiro, especialmente no tocante ao rompimento do contrato de trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ABRANTES, José João. Contrato de trabalho e direitos fundamentais. **Revista Themis**, Lisboa, n. 4, ano II, 2001.
- ABRANTES, José João. O código do trabalho e a constituição. **Questões Laborais**, Coimbra, n. 22, ano X, 2003.
- ALMEIDA, Joana. Do art. 348º do CT à luz do direito comunitário. **Revista de Direito e de Estudos Sociais**, Coimbra, n. 3-4, p. 117-165, jul./dez. 2009.
- AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho: noções básicas**. Coimbra: Almedina, 2016.
- CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital. **Constituição da república portuguesa anotada**. V. I, Coimbra: Coimbra Editora, 2014.
- CORDEIRO, António Menezes. **Manual de direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 1997.
- FERNANDES, António Monteiro. Aspectos gerais do código do trabalho revisto. **Boletim da Ordem dos Advogados**, Lisboa, n. 53, abr. 2009.
- FERNANDES, António Monteiro. **Direito do trabalho**. 16. ed. Coimbra: Almedina, 2012.
- MARTINEZ, Pedro Romano. **Da cessação do contrato**. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2006.
- MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2015.
- MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. Instituto do Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2002.

MARTINS, Pedro Furtado. **Cessação do contrato de trabalho**. 3. ed. revista e actualizada. Cascais: Princ pia, 2012.

MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. **Direito das obriga es**. V. I - Introdu o. Da constitui o das obriga es. 14. ed. Coimbra: Almedina, 2017.

MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. **Direito do trabalho**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2016.

PINTO, Carlos Alberto da Mota. **Teoria geral do direito civil**. 4. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2012.

QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder. **Manual de direito do trabalho e de processo do trabalho**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2014.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2001.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**. Parte II - Situa es Laborais Individuais. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2016.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. Lisboa: Verbo, 2004.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Manual de direito do trabalho**. 2. ed. Lisboa: Verbo, 2014.