

Dissertação de Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais

**A cessação de contrato de trabalho:
A análise jurídico-económica**

Otilia de Fátima Oliveira Milhomens

Orientação: Prof. Doutor José Noronha Rodrigues

Coorientação: Prof. Doutor José Cabral Vieira

Ponta Delgada, Setembro 2015

**"Ninguém vive sempre, irmão, nada é eterno. Guarda isto no teu espírito e
regozija-te"**

***In* Tagore, Rabindranath.: "Poesia - Antologia de Autores Portugueses e
Estrangeiros", Lisboa, Editorial Confluência, 19xx, pp. 39.**

Índice

Resumo	5
Palavras-chave	5
Abstract.....	6
Keywords.....	6
Agradecimentos	7
Siglas e Abreviaturas	8
CAPITULO I - ANÁLISE JURÍDICO-TEÓRICA DO INSTITUTO JURÍDICO DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	9
1. Abstract.....	9
2. Introdução.....	10
3. O Contrato de Trabalho: Aspetos Jurídico-Económicos e Sociais.....	12
3.1. O contrato de trabalho e seus intervenientes	15
3.2. Características do contrato de trabalho	17
4. A Cessação do Contrato de Trabalho - Princípios.....	18
a) Princípio da estabilidade do vínculo laboral.....	19
b) Princípio da liberdade de desvinculação	21
c) Princípio da livre iniciativa económica privada	22
5. Características do Regime Geral da Cessação de Contrato de Trabalho.....	25
6. Aspetos Económicos do Despedimento	26
7. Modalidade de Cessação do Contrato de Trabalho	28
a) Caducidade	28
b) Revogação	33
c) Despedimento por iniciativa do empregador	36
I) Despedimento por facto imputável ao trabalhador.....	36
II) Despedimento por eliminação de emprego	47

i) Despedimento coletivo.....	47
ii) Despedimento por extinção de posto de trabalho	54
III) Despedimento por inadaptação	57
d) Cessação do vínculo por iniciativa do trabalhador.....	63
I) Resolução pelo trabalhador	63
II) Denúncia pelo trabalhador	69
i) Abandono do trabalho pelo trabalhador	74
8. Ilicitude do Despedimento.....	78
9. Conclusão	82
CAPÍTULO II - ANÁLISE JURÍDICO-EMPÍRICA DO INSTITUTO JURÍDICO DA	
CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	
1. Abstract.....	87
2. Introdução.....	88
3. O Estudo Empírico - Dados e Metodologia.....	89
4. A Comissão de Conciliação e Arbitragem de Ponta Delgada	90
4.1. Procedimento de conciliação	91
5. A Secção de Trabalho da Instância Central de Ponta Delgada.....	93
5.1. A Oposição ao despedimento/ Impugnação da licitude do despedimento.....	93
5.2. O Procedimento em Tribunal.....	98
6. Fundo de Garantia Salarial	100
7. Resultados.....	102
7.1. A Comissão de Conciliação e Arbitragem de Ponta Delgada.....	102
7.1.1. Breve estudo das estatísticas oficiais das conciliações	102
7.1.2. Resultados do estudo empírico realizado	105
7.1.2.1. Modalidades de Cessação de Contratos de Trabalho	106
7.1.2.2. Áreas de atividade mais afetadas e resultado das diligências.....	109
7.2. Secção do Trabalho da Instância Central de Ponta Delgada.....	114

7.2.1. Áreas de atividade mais afetadas pela rutura de relações laborais.....	114
7.2.2. Modalidades de Cessação de Contratos de Trabalho	116
a) Despedimentos por facto imputável ao trabalhador.....	116
b) Resolução	118
c) Despedimentos sem justa causa nem procedimento	119
d) Outras modalidades de cessação de contratos de trabalho.....	122
e) Modalidades de cessação de contratos de trabalho no Serviço Doméstico	124
7.2.3 Apoios concedidos e decisões tomadas pelo Tribunal	125
7.2.3.1. Apoios concedidos aos autores e réus dos processos	125
7.2.3.2. Decisões tomadas pelo Tribunal.....	128
a) Resultados das ações judiciais.....	128
b) Indemnizações, valor das ações e custas.....	133
8. Conclusão	136
CONCLUSÕES FINAIS	138
BIBLIOGRAFIA	143

Resumo

O presente trabalho de investigação: "A cessação do contrato de trabalho: análise jurídico-económica" tem como objetivo principal, em primeiro lugar, enquadrar o contrato de trabalho numa perspetiva jurídica-económica e social, caracterizar este mesmo contrato de trabalho, seus princípios e intervenientes e, finalmente, perceber as diversas formas de cessar o contrato de trabalho em Portugal. Neste âmbito, constatamos que a cessação do contrato de trabalho pode ser agrupadas em 3 (três) categorias: caducidade, revogação e despedimento por iniciativa unilateral, que, por sua vez, inclui duas subcategorias: o despedimento por iniciativa do empregador e o despedimento por iniciativa do trabalhador. Cada uma destas subcategorias divide-se em modalidades: despedimento por justa causa, despedimento por extinção de posto de trabalho, despedimento por inadaptação ou despedimento coletivo, no caso de despedimento por iniciativa do empregador, e resolução e denúncia, no caso de despedimento por iniciativa do trabalhador. Ou seja, e dito de outro modo, temos então 8 (oito) modalidades de cessação de contrato de trabalho: a caducidade, a revogação, as 4 (quatro) relativas a despedimento por iniciativa do empregador e as 2 (duas) relativas a despedimento por iniciativa do trabalhador.

Este estudo visou, em segundo lugar, analisar como se processa cada uma destas modalidades de cessação do contrato de trabalho na Região Autónoma dos Açores, em concreto, na ilha de S. Miguel. Para o efeito, no Capítulo II, realizamos um estudo empírico na Comissão de Conciliação e Arbitragem de Ponta Delgada e Secção de Trabalho da Instância Central de Ponta Delgada, de onde, retiramos pertinentes dados estatísticos suscetíveis de estabelecer uma correlação interessante entre a atual crise económico-financeira que assola um pouco por toda a Europa e a cessação do contrato de trabalho.

Palavras-chave

Contrato de Trabalho, Modalidades de Despedimento, Comissão de Conciliação e Arbitragem, Tribunal de Trabalho, Crise.

Abstract

This research work: “The cessation of the employment contract: legal and economic analysis” aims, first, to frame the employment contract in a legal, economic and social perspective, characterize this contract, its principles and stakeholders and, then, study the ways to terminate the employment contract in Portugal. In this context, we find out that the termination of the employment contract can be grouped into 3 (three) categories: contract expiry, revocation and dismissal unilaterally, which includes 2 (two) subcategories: the dismissal by the initiative of the employer and the dismissal by the initiative of the employee. Each of these subcategories is divided into types: dismissal for cause, dismissal for extinguishing job, dismissal for unsuitability or collective dismissal, if dismissal by the initiative of the employer, and resolution and denunciation, if dismissal by the employee. That is, and in other words, we have 8 (eight) types of termination of the employment contract: contract expiry, revocation, 4 (four) types for the dismissal by the initiative of the employer and 2 (two) types for the dismissal by the initiative of employee.

This paper intends, secondly, to analyse how to proceed in each type of termination of the employment contract in Azores, more specifically in S. Miguel Island. So, in Chapter II, an empirical analysis at the Commission of Conciliation and Arbitration of Ponta Delgada and Section of the Work at the Central Instance of Ponta Delgada was made, where, we withdraw relevant statistical data susceptible to establish an interesting correlation between the current economic and financial crisis that is affecting one bit throughout all Europe and the termination of the employment contract.

Keywords

Contract of Work, Methods of Dismissal, Commission of Conciliation and Arbitration, Labour Court, Crisis.

Agradecimentos

Como referiu JOSÉ NORONHA RODRIGUES, orientador desta dissertação, na sua tese de doutoramento que aproveito para reportar para a nossa tese de mestrado, esta "é sem sombra de dúvida, um processo solitário, de angústia e de reflexão, de pesquisa e de investigação, de dúvidas e de parcas certezas, de ambição imensurável e de interrogações diárias. O que pesquisar, onde investigar, como transpor com a criatividade e inovação são algumas das interrogações que pairaram, diariamente, na nossa mente ao longo desse percurso de investigação, onde a indecisão, a hesitação, a incerteza são paliativos que, por vezes, impedem-nos de avançar ao ritmo que, inicialmente, propusemos mas, o receio da derrota e do fracasso, são fármacos tonificantes que possibilitam a nossa mente e ao nosso corpo continuar a avançar e levar ao bom porto esta árdua tarefa que desafiamos concretizar."¹ Concluído este árduo labor gostaria de agradecer a quem colaborou para a elaboração deste estudo de investigação. Não teria sido possível a sua realização sem o apoio de algumas pessoas e, até mesmo, dos locais onde foi feita a investigação.

Assim, agradeço aos colaboradores da Comissão de Conciliação e Arbitragem de Ponta Delgada e da Secção de Trabalho da Instância Central de Ponta Delgada pela sua simpatia e receptividade. Um obrigado especial ao Dr. Paulo Rodrigues, pela sua disponibilidade e assistência, ao Meritíssimo Sr. Dr. Juiz Moreira Neves, por ter autorizado a consulta dos processos, ao Dr. Renato Medeiros pela disponibilidade e por permitir que assistisse a reuniões de tentativa de conciliação, por forma a perceber melhor o seu funcionamento, à Dr.^a Susana Medeiros e à Dona Carmélia Salgado.

Agradeço, também, como não podia deixar de ser, a orientação e disponibilidade dos meus orientadores Professor Doutor José Noronha Rodrigues e Professor Doutor José Cabral Vieira.

Aos colegas e amigos pelas suas palavras de encorajamento e confiança.

E, não querendo descurar de ninguém, mas um agradecimento especial a uma pessoa que, provavelmente sem saber, teve um papel fundamental na finalização deste trabalho. Obrigada, Rute Silva!

¹ RODRIGUES, José Noronha.: *Política Única de Asilo na União Europeia*, Santiago de Compostela, Tese de Doutoramento em Direito, 2012, pp.13.

Siglas e Abreviaturas

AAVV – Autores Vários

Ac. – Acórdão

al.(s) – Alínea(s)

AP/AP's – Audiência de Partes/ Audiências de Partes

art.º (s) – Artigo(s)

CC – Código Civil

CCA - Comissão de Conciliação e Arbitragem

CCT – Cessação de Contratos de Trabalho

cfr. – Confrontar, Conforme

cit. – citada

CITE – Comissão para Igualdade no Trabalho

CPT – Código de Processo do Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º7/2009, de 12 de Fevereiro

DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

DL – Decreto-Lei

ibidem – na mesma obra, no mesmo lugar, na mesma passagem

idem – o mesmo, da mesma maneira

in – em (na obra coletiva)

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

nº – número

ob. cit. – da obra citada

p. – Página

PI – Petição Inicial

Proc. – Processo

ss. – Seguintes

SS – Segurança Social (Instituto da Segurança Social dos Açores)

STICPD – Secção de Trabalho da Instância Central de Ponta Delgada

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

CAPITULO I - ANÁLISE JURÍDICO-TEÓRICA DO INSTITUTO JURÍDICO DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Sumário:

1. Abstract – 2. Introdução – 3. O Contrato de Trabalho aspetos jurídico-económico e social – 3.1. O contrato de trabalho e seus intervenientes – 3.2. Características do contrato de trabalho - 4. A Cessação do Contrato de Trabalho – Princípios – 5. Características do Regime Geral da Cessação de Contrato de Trabalho - 6. Aspetos económicos do despedimento - 7. Modalidade de Cessação do Contrato de Trabalho - 8. Ilicitude do despedimento - 9. Conclusão

1. Abstract

Neste capítulo, iremos realizar um estudo jurídico-teórico da cessação do contrato de trabalho e suas 8 (oito) modalidades de cessação. Assim sendo, e de forma introdutória, convém realçar que o contrato de trabalho pode cessar por caducidade, revogação, despedimento por iniciativa do empregador, através de despedimento por justa causa, despedimento por extinção de posto de trabalho, despedimento por inadaptação ou despedimento coletivo e, ainda, por via do despedimento por iniciativa do trabalhador, através da resolução ou denúncia do contrato de trabalho.

Contudo, antes de abordar esta temática, o nosso objetivo é perceber, em primeiro lugar, o que é o trabalho, caracterizar este conceito jurídico-social e, em consequência, caracterizar, também, o contrato de trabalho, apontando os seus intervenientes e o seu grau de correlação no campo jurídico-económico e social. Em segundo lugar, tentaremos compreender, finalmente, como se processa a cessação deste contrato de trabalho. Assim, incidiremos este estudo nos princípios subjacentes à cessação dos contratos, nomeadamente, o princípio da estabilidade do vínculo laboral, o princípio da liberdade de desvinculação e o princípio da livre iniciativa económica privada, as principais características deste regime, designadamente, a inderrogabilidade e a uniformidade e, ainda, aspetos económicos dos despedimentos. Por fim, estudaremos cada uma das modalidades da cessação de contratos de trabalho, assim como, requisitos necessários para que não seja declarada a ilicitude do despedimento.

2. Introdução

Em consequência da crise económico-financeira que assola a Europa e, em particular, Portugal, é fundamental uma análise jurídico-económica das causas de cessação de contrato de trabalho, até porque, nos dias que correm, a cessação das relações laborais é algo frequente e, embora possa ser feito pelo trabalhador, tem sido comum ocorrer por iniciativa do empregador, sobretudo, por via de despedimentos por eliminação de emprego, os despedimentos coletivos ou por extinção de posto de trabalho. Por conseguinte, este trabalho pretende compreender de que modo as relações laborais foram afetadas pela crise que se tem verificado nos últimos anos que, segundo GLÓRIA REBELO, pode ser a “crise mais grave da história da U.E.”.²

Deste modo, este estudo está estruturado em 2 (dois) capítulos. No primeiro capítulo, é feita uma abordagem jurídico-teórica do tema, em que se estuda as várias modalidades previstas na lei para a cessação de contratos de trabalho, nomeadamente: a cessação por caducidade do contrato de trabalho, a cessação por mútuo acordo (revogação), a cessação por iniciativa do trabalhador (resolução, denúncia e abandono do trabalho), a cessação por iniciativa do empregador (despedimento por facto imputável ao trabalhador, despedimento por extinção de posto de trabalho, despedimento coletivo e despedimentos por inadaptação) e, ainda, denúncia do contrato no período experimental. No segundo capítulo, realizamos uma análise empírica baseada na consulta de processos e de estatísticas, balizada temporalmente entre 2010 e 2015 (1ª quadrimestre), quer na Comissão de Conciliação e Arbitragem de Ponta Delgada (CCA), quer na Secção de Trabalho da Instância Central de Ponta Delgada.

² Cfr. REBELO, Glória.: “Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante.” in *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Vol. XVI, 2006, pp. 191-202. – Versão escrita da apresentação da autora no Encontro Científico Internacional *Trabalho, Emprego e Precariedade Laboral*, realizado a 7 de outubro de 2005 na Faculdade de Letras da Universidade do Porto, sob a coordenação científica da Mestre Sofia Alexandra Cruz – pp. 192.

Tentamos com esta investigação perceber, na medida do possível, se o regime jurídico-laboral português é célere, justo, eficiente e eficaz, bem como tentamos identificar no período temporal de 2010/2015 quais foram as modalidades de despedimento mais utilizadas, as principais causas e motivações invocadas aquando da cessação das relações laborais nos Açores e, ainda, os sectores de atividades mais afetados. Por outro lado, tentamos também perceber as motivações dos trabalhadores quando recorriam ao tribunal ou quando requeriam as tentativas de conciliação na CCA.

Deste modo, para a realização deste estudo utilizamos a seguinte metodologia: em primeiro lugar, por não termos uma formação académica jurídica de base mas económica, optamos por estudar e perceber a legislação existente acerca das modalidades de cessação do contrato de trabalho, nomeadamente, o Código de Trabalho, bem como por via da doutrina e da jurisprudência tentamos perceber os princípios subjacentes ao instituto jurídico do despedimento, nomeadamente, o princípio da estabilidade, o princípio da liberdade de desvinculação e o princípio da livre iniciativa económica privada, o processo e procedimento do despedimento e as principais características do regime geral da cessação de contrato de trabalho, designadamente, a sua uniformidade e inderrogabilidade; de seguida, incidimos particularmente nas modalidades da cessação de contrato de trabalho. Por último, tentamos conjugar a vertente jurídico-teórica com a vertente jurídico-empírica recolhendo dados estatísticos, consultando processos e assistindo a diligências, quer na Secção de Trabalho da Instância Central de Ponta Delgada, quer na Comissão de Conciliação e Arbitragem de Ponta Delgada, com o objetivo de extrapolar uma conclusão jurídica-económica sobre a cessação de contrato de trabalho na Região Autónoma dos Açores.