



Mestrado em Solicitação de Empresa

**O despedimento por facto imputável ao trabalhador
e o acesso ao subsídio de desemprego- o destino do
subsídio de desemprego em caso de acordo em
audiência de partes**

Diva Margarida de Faria Vieira

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da Doutora Luísa Andias Gonçalves, Professora da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria.

Leiria, 31 de março de 2016



Mestrado em Solicitação de Empresa

Direito da Segurança Social

**O despedimento por facto imputável ao trabalhador
e o acesso ao subsídio de desemprego- o destino do
subsídio de desemprego em caso de acordo em
audiência de partes**

Diva Margarida de Faria Vieira

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da Doutora Luísa Andias Gonçalves, Professora da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria.

Leiria, 31 de março de 2016

DEDICATÓRIA

Dedico este estudo à Minha Mãe, que sempre incutiu no meu espírito o verdadeiro valor do trabalho, do esforço e de que tudo na vida se obtém com determinação.

Dedico-o a todos os meus mestres da área do Direito, graças a todos foi possível concretizar mais esta etapa académica e pessoal.

Dedico-o a todas as pessoas para as quais desempenhei atividades profissionais, desde muito cedo, e que me ensinaram a ser a cada dia que passava melhor trabalhadora.

Não poderia deixar de dedicar este estudo a todos os trabalhadores que, independentemente das funções que desempenham o fazem com zelo, bem como a todos aqueles que se erguem diariamente acreditando num dia melhor.

Aos lutadores e àqueles que nunca desistem.

Aos meus Avós Maternos.

E a todos os que, de alguma forma, me acompanharem neste percurso.

Agradecimentos

Dirijo um agradecimento especial à minha Orientadora, a Professora Doutora Luísa Andias Gonçalves por sempre me ter manifestado todo o seu apoio, disponibilidade e motivação, mas também exigência e estímulo ao proceder a correções e conceder-me sugestões que se revelaram extremamente valiosas para a concretização de um estudo mais completo e abrangente.

Ao meu Deus.

À minha mãe.

Resumo

A forma reiterada com que o despedimento afeta os trabalhadores, a declarada fragilidade do Sistema de Segurança Social que assume as prestações decorrentes desta eventualidade e o avolumar dos processos judiciais laborais decorrentes do despedimento ilícito, são três dos vetores fulcrais que concorrem para a elaboração do nosso estudo.

Destarte, importa não só ter presente as formas de cessação da relação laboral, mas também as suas causas e consequências, por forma a estabelecermos uma conexão clara com a litigiosidade associada a esta desvinculação de cariz tão pessoal.

Aludiremos diacronicamente ao Sistema de Segurança Social, e deter-nos-emos nos requisitos de acesso ao subsídio de desemprego. Desta forma poderemos perceber se o trabalhador que foi alvo de despedimento tem, ou não, direito àquela prestação social.

É nosso desiderato capital perceber o que sucede quando, tendo o trabalhador tido acesso ao subsídio de desemprego após o despedimento, alcance acordo com o empregador em sede de audiência de partes.

Palavras-chave: *despedimento ilícito, subsídio de desemprego, segurança social, audiência de partes.*

“... Para lá da exploração do homem há algo pior: a ausência de qualquer exploração...”

Viviane Forrester

Abstract

The frequency with which the dismissal affects workers, the declared fragility of the social security system which the benefits arising from that event and the swell of labor lawsuits arising from unfair dismissal are three of the key vectors that contribute to the development of our study.

Thus, we must not only bear in mind the forms of termination of employment, but also its causes and consequences, in order to establish a clear connection with litigation associated with this untying of such a personal nature.

We will allude diachronically to the Social Security System, and analyse the requirements for access to unemployment benefit, in order to understand if the worker that has been dismissed has the right to that social benefit.

It is our capital desideratum to understand what happen when a worker that has been dismissed and had the access to unemployment benefit, reaches na agreement at the conciliation conference.

Keywords: unfair dismissal, unemployment insurance, social security, conciliation conference.

ÍNDICE

Introdução	1
1 O despedimento como modalidade de cessação do contrato de trabalho: enquadramento e regime	5
2 Despedimento por facto imputável ao trabalhador	15
2.1 Requisitos: Justa Causa e Procedimento Disciplinar	15
2.1.1 Justa Causa	15
2.1.2 Procedimento disciplinar	19
2.2 Ilicitude: causas, consequências e meios de reação	23
2.2.1 Causas	23
2.2.2 Consequências	26
2.3 Meios de Reação ao Despedimento	31
2.4 A Prosecução da Ação Judicial ou o Acordo das Partes	36
3 As prestações sociais de desemprego- em especial, o subsídio de desemprego	41
3.1 A filosofia subjacente às prestações sociais de desemprego	41
3.2 Requisitos de acesso ao subsídio de desemprego	48
4 O destino das prestações de desemprego em caso de acordo em sede de audiência de partes	53
4.1 A problemática subjacente ao acordo	53
4.2 O destino das prestações de desemprego	56
5 Considerações Finais	65
Bibliografia Jurisprudencial	71

MODO DE CITAR

Na elaboração deste trabalho foram observadas as normas APA.

No estudo as obras serão mencionadas no próprio texto, com referência ao autor, à data da obra e página (s) consultada (s), remetendo-se as referências bibliográficas para a bibliografia final.

Nas notas de rodapé as obras serão mencionadas tendo em conta o critério adotado para o próprio texto.

Na bibliografia final as obras serão ordenadas recorrendo ao critério alfabético reportado ao nome do Autor.

Assim será referenciado o Autor da obra consultada, o ano da edição consultada, o título da obra, a edição, o volume, o local de publicação e a editora.

Existindo várias obras ou artigos do mesmo Autor serão os mesmos indicados por ordem cronológica, do mais antigo para o mais recente, seguindo o método utilizado para as obras individuais.

Os artigos incluídos em obras coletivas serão citados por referência ao seu Autor, ao respetivo artigo, ao ano da edição consultada, ao título da obra na qual se insere o artigo consultado, ao volume, ao local de publicação à editora.

No que respeita às decisões jurisprudenciais, estas serão referenciadas em nota de rodapé, sendo identificadas através do Acórdão e do Tribunal que as proferiu, seguidas do respetivo número de processo e data do Acórdão, sendo que todas as referências jurisprudenciais sem alusão expressa fonte diversa encontrar-se-ão disponíveis em www.dgsi.pt.

Lista de Siglas

Ac.- Acórdão

Acs.- Acórdãos

Art.º- Artigo

CC - Código Civil

CPC- Código do Processo Civil

CT- Código do Trabalho

CPT-Código do Processo de Trabalho

CRP- Constituição da República Portuguesa

Cfr.- Conforme

IRCT- Instrumento de Regulação Coletiva de Trabalho

N.º- Número

OIT- Organização Internacional do Trabalho

p.- página

Séc.- Século

segs.- seguintes

TCA Norte-Tribunal Central Administrativo Norte

TC- Tribunal Constitucional

TRC- Tribunal da Relação de Coimbra

TRE- Tribunal da Relação de Évora

TRG- Tribunal da Relação de Guimarães

TRL-Tribunal da Relação de Lisboa

TRP- Tribunal da Relação do Porto

STA- Supremo Tribunal Administrativo

v.g.- *verbi gratia*

Vol.- Volume

Introdução

A relevância do nosso estudo está conexcionada com a problemática associada ao subsídio de desemprego e às respetivas condições de acesso a esta prestação de cariz social, uma vez verificada a cessação do contrato de trabalho por despedimento e intentada a competente ação judicial.

Presidiu à nossa escolha a pertinência da temática, conjugada a sua atualidade em termos laborais e sociais com a questão sobejamente discutida da sustentabilidade do Sistema de Segurança Social e o “peso financeiro” que a atual elevada taxa de desemprego representa para o mesmo.

Redunda da análise da legislação que conforma a prestação social em apreço que as condições de atribuição desta são variáveis em função de dois vetores fundamentais, por um lado, o poder político em cada legislatura e por outro, a conjuntura económica e social, (Mendes, 2005, p.2 & Loureiro, 2010, p.16).

Considerando a vasta amplitude da contingência em apreço, o nosso estudo cingir-se-á somente aos trabalhadores subordinados¹ pois são estes que representam a realidade sobre que especificamente nos pretendemos debruçar, não obstante o legislador ter consagrado no Decreto-Lei n.º 65/2012, de 15 de março as condições de atribuição desta prestação social aos trabalhadores independentes.

Sustentam Gomes Canotilho & Vital Moreira (2007, p.706) que se inserem para efeitos constitucionais, enquanto “-trabalhadores subordinados- todos aqueles que prestam a sua atividade laboral por conta de outrem”.

O nosso principal desafio é asseverar da validade do despedimento e da consequente legitimidade do trabalhador para aceder ao subsídio de desemprego quando, intentada a ação judicial idónea que determinará a sua (i)licitude, as partes compõem o litígio que as

¹ O trabalho subordinado, nos termos do art.º 11.º do Código do Trabalho, doravante *brevitatis causa*, designado CT, traduz-se na prestação de uma atividade, mediante retribuição em proveito de uma ou várias pessoas, no âmbito de uma organização e sob autoridade desta (s). As normas relativas ao CT resultam da sua aprovação pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Para mais e melhores esclarecimentos, *vide* Pedro Romano Martinez (2013, p.271); Maria do Rosário Palma Ramalho (2012, p. 19) e João Leal Amado (2014, p. 65), entre outros.

opõe, sendo que para dar cumprimento a esta nossa “ambição” socorrer-nos-emos da doutrina e da jurisprudência ao nosso alcance.

Ressalvamos, desde já, que esta é uma questão que não tem merecido particular tratamento doutrinal e jurisprudencial, contudo pugnamos pela sua proeminência e atualidade tendo em conta a realidade que envolve a sustentabilidade da Segurança Social e a elevada taxa de desemprego associada à forte crise económica e financeira nacional e mundial que conduz os desempregados ao desespero financeiro, social e essencialmente pessoal.

Urge pois, que esta prestação seja atribuída de forma justa a quem dela verdadeiramente necessita, uma vez verificados os pressupostos legais para a sua atribuição, tal como urge travar a concessão da mesma a beneficiários que há muito se transformaram em “clientes” da Segurança Social.

Assim, primeiramente cabe-nos, chamar à colação as diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho estatuídas no CT, bem com as questões processuais a estas atinentes.

Prosseguindo na mesma senda aludiremos à problemática do despedimento por facto imputável ao trabalhador enquanto “sanção maior” do incumprimento dos seus deveres laborais e traremos ao nosso estudo a relevância da justa causa no âmbito do despedimento e o respetivo procedimento disciplinar.

Percorreremos os meios de reação dos quais o trabalhador pode socorrer-se por forma a impugnar o despedimento de que foi alvo, e aferiremos da real importância da prossecução da ação judicial ou do acordo das partes, dando cumprimento a um dos principais elementos caracterizadores da ação judicial laboral: a celeridade.

Ora, declarado judicialmente ilícito o despedimento, aduziremos às suas causas e consequências.

Numa segunda parte acolheremos a prestação de desemprego e a análise da filosofia que lhe subjaz realizando uma breve incursão histórica pelo seu aparecimento.

Aduziremos o objetivo maior da prestação de desemprego que representa atualmente uma das maiores despesas da Segurança Social, atendendo à elevada taxa de desemprego e à conjuntura de crise que se vivencia.

É ainda nesta segunda parte que nos debruçaremos e observaremos o papel do Estado perante a investidura programática do art.º 63.º, n.º 2 da Constituição da República Portuguesa, de ora em diante abreviadamente designada CRP, e a sua relação com as prestações intercalares estatuídas no art.º 390.º do CT.

Caber-nos-á relacionar estas prestações intercalares que muitas vezes são suportadas pela Segurança Social por via da prestação de desemprego, por um lado com o princípio da celeridade que norteia os processos laborais e, por outro, com o objetivo de diminuir a litigiosidade e agilizar a justiça diminuindo deste modo as despesas do Estado com estes processos, não olvidando que os trabalhadores são muitas vezes representados pelo Ministério Público.

Objetivamos, assim, perceber a verdadeira razão pela qual grande parte das ações laborais conhecem o seu *términus* na audiência de partes com a celebração do acordo entre estas e que benefícios/prejuízos extraem empregador e trabalhador deste acordo.

Ademais consubstancia igualmente objeto de primordial importância no nosso estudo asseverar do destino das prestações sociais de desemprego uma vez apurado o acordo entre as partes conflitantes.

Ao longo de todo o estudo, merecerá a nossa particular atenção, a pedra basilar da segurança no emprego vertida no art.º 53.º da CRP, enquanto elemento estruturante do constitucionalismo laboral.

Finalizaremos o nosso estudo conjugando os vetores apresentados na primeira parte com os da segunda e propomo-nos, dentro do possível, tomar conhecimento do real destino das prestações de desemprego em caso de acordo em audiência de partes.

1 O despedimento como modalidade de cessação do contrato de trabalho: enquadramento e regime

Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu no séc. XIX, como consequência inevitável da Revolução Industrial, erguendo-se como direito tuitivo, ou seja, um direito cujo objetivo maior se reveste sob a égide da proteção dos trabalhadores.

Não podemos olvidar que o trabalho espelha uma das mais representativas formas de enriquecimento e elevação do Homem.

Pode dizer-se que os trabalhadores são uma das forças motrizes que faz girar a economia, uma vez que, se por um lado, a empresa assume um papel fulcral na dinamização daquela, sem os trabalhadores seria impossível às empresas prosseguirem o seu objetivo.

Contudo, são eles que muitas vezes são relegados para segundo plano, surgindo deste modo a necessidade de regulamentar a relação jurídica que se estabelece entre o trabalhador e o empregador, por meio de um contrato, o contrato de trabalho², por forma a salvaguardar os direitos e interesses do trabalhador que se encontra, quase sempre, num patamar de desvantagem relativamente ao empregador.

Confrontado com a mera possibilidade de perder o seu emprego, ou vivenciando essa realidade, o trabalhador experimenta uma das sensações mais inquietantes que assacam o espírito do Ser Humano.

Na realidade, muitas vezes, é no momento do despedimento³, quando se vê privado de exercer a sua atividade, que o trabalhador toma consciência e percebe a verdadeira importância e a sua real dependência das funções que desempenha, sendo certo que, e

² Aludimos à importância da caracterização do contrato de trabalho que encontra a sua estatuição legal no art.º 11.º do CT, e cuja característica maior é a subordinação jurídica do trabalhador relativamente ao empregador. Este elemento estruturante do contrato de trabalho coloca o trabalhador numa posição de subordinação relativamente ao empregador e simultaneamente distingue-o da maioria dos contratos celebrados no nosso ordenamento jurídico, recaindo o dever de obediência sobre o trabalhador (art.º 128.º do CT) e o poder de direção (art.º 97.º do CT) sobre o empregador. Por todos, *vide* Júlio Gomes (2007, p. 944).

³ Importante neste contexto será aludirmos à Convenção n.º 158 da OIT de 1982 (ratificada por Portugal em 1994), que nos oferece uma noção de despedimento, respeitante à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, que consagra o princípio de que não deverá colocar-se fim a um contrato de trabalho de um trabalhador a menos que para isso exista uma causa justificativa, relacionada com a sua aptidão ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa.

adotando os ensinamentos de Pedro Furtado Martins (2012), é nesse momento que o trabalhador sente, na verdadeira aceção da palavra, a sua inferioridade e debilidade na relação laboral.

As modalidades de cessação do contrato de trabalho⁴, e respetivos procedimentos, descerram o Capítulo VII do CT, que se rege pela imperatividade das normas, nos termos do disposto no art.º 339.º do CT, não sendo suscetíveis de afastamento nem por contrato de trabalho, nem por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (irct), conforme dispõe o n.º 1 do comando normativo enunciado.⁵

O catálogo das modalidades de cessação do contrato de trabalho vertido no art.º 340.º do CT descobre-se imperfeito, porque incompleto, uma vez que para além das modalidades de cessação do vínculo laboral aí prenunciadas, existem no Código outras formas de fazer cessar o vínculo laboral, como é o caso da denúncia do contrato de trabalho, por qualquer das partes, durante o período experimental (art.º 114.º, n.º 1, do CT) e o caso do contrato de comissão de serviços em que, qualquer das partes pode fazer cessá-la (art.º 163.º, n.º 1, do CT).

É possível condensar as modalidades de cessação do contrato de trabalho em quatro “formas típicas de extinção das relações obrigacionais”, a saber: “ a caducidade, a revogação, a resolução e a denúncia”.⁶

Incidirá pois, seguidamente a nossa reflexão sobre as modalidades de cessação do contrato de trabalho, ainda que de forma sucinta, pois que a extensão desta temática, não se compadece com o teor e o objeto do nosso estudo, não obstante a referência às mesmas de *per si* se revelar imprescindível para um melhor acolhimento do mesmo.

⁴A cessação do contrato é também designada, comumente, na doutrina por desvinculação das partes, conforme António Monteiro Fernandes (2006, p. 519).

⁵ Apenas, e nos precisos termos do art.º 339.º, n.º 2, do CT, “os critérios de definição de indemnizações, bem como os prazos de procedimento e de aviso prévio” são considerados exceção à regra da imperatividade, e podem por isso, ser objeto de regulamentação por irct, não extravasando em qualquer caso, os limites legais estabelecidos no Código do Trabalho”. Na esteira de Pedro Furtado Martins (2013, p. 21) o sentido desta norma é precisamente o da sua oposição a que fontes hierarquicamente inferiores modifiquem o regime da Lei dos Despedimentos em sentido mais favorável ao trabalhador, proibindo que se excluam algumas das causas nele previstas ou que se estabeleça em relação a qualquer delas, um melhor tratamento.

⁶ Assim o vínculo laboral extinguir-se-á por vontade do empregador, através do despedimento; por vontade do trabalhador, por via da denúncia ou da resolução; quando se verifique determinado evento superveniente a que a lei atribua o efeito extintivo do vínculo laboral por meio do instituto da caducidade e finalmente por vontade do empregador e do trabalhador mediante a revogação. Neste sentido *vide* Pedro Romano Martinez (2013, p. 850) e João Leal Amado (2014, p. 353).

Principiamos pela caducidade, (art.º 340.º, alínea *a*), do CT), que resulta da verificação de um facto extintivo *stricto sensu* (Martinez, 2013, p. 852), ou seja, involuntário.⁷

No art.º 343.º do CT encontramos as causas de caducidade do contrato de trabalho nos termos gerais, sendo que este caduca: nos termos da alínea *a*) verificando-se o seu termo; conforme a alínea *b*) por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber e segundo o vertido na alínea *c*) com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.⁸

A doutrina diverge quanto ao facto de a extinção do contrato de trabalho por caducidade operar automaticamente por força da lei, independentemente da vontade das partes.⁹

No que se refere à revogação¹⁰, (art.º 340º, al. *b*), do CT), e na senda de Luís Leitão (2012, p. 246) estamos perante uma modalidade de cessação do contrato de trabalho por via da qual prevalece a manifestação da vontade das partes no sentido de o extinguir, ou seja, preside à revogação a autonomia privada das partes, agora num sentido totalmente antagónico àquele que determinou a celebração do mesmo, que para ser válida deve obedecer à forma escrita (art.º 349.º, n.º 2 e n.º 3, do CT).

Considerando que é na etapa final da relação laboral que a fragilidade do trabalhador resulta exponencialmente acrescida, e que apesar de subjacente à revogação não se encontrar consagrado qualquer direito legal do trabalhador a uma compensação, via de regra, as partes costumam fazê-la constar do acordo revogatório (art.º 349.º, n.º 5, do CT).¹¹

⁷ No que à caducidade diz respeito relativamente aos contratos a termo refere João Leal Amado (2014, p. 355) que “ o contrato a termo, dir-se-á, nasce para caducar ”, contudo a caducidade não é de todo um instituto privativo dos contratos a termo.

⁸ Neste sentido e para uma análise mais aprofundada, *vide* Jorge Leite (1978, p. 90 a 107).

⁹ No sentido de que a caducidade opera automaticamente, *vide* Pedro Furtado Martins (2012, p. 41); Pedro Romano Martinez (2013, p. 854) e António Moreira (2002, p. 383). Em sentido diverso, defendendo, pois que a caducidade não é automática, encontramos António Monteiro Fernandes (2004, p. 526), que propugna que “ o “ automatismo” da caducidade é, porém, uma noção destituída de rigor ”, uma vez que, é difícil dissociar manifestos de vontade das partes da caducidade do contrato de trabalho. Nesta mesma senda caminham Ana Lambelho, & Luísa Andias Gonçalves (2014, p. 345).

¹⁰ Entendemos importante, pelo seu “fundo de verdade” chamar à colação nesta matéria as palavras de João Leal Amado (2014, p. 362), relativamente à revogação: “ mais do que um distrate, assistimos, a um autêntico *despedimento negociado*, significando isto que, no nosso ordenamento jurídico, a revogação tende a funcionar como verdadeira válvula de escape ao serviço do empregador, que permite simultaneamente superar as dificuldades económicas da empresa e contornar as vicissitudes inerentes ao despedimento”.

¹¹ Ressalvamos que o *quantum* atribuído na cessação do contrato de trabalho por revogação não tem natureza de indemnização, trata-se apenas e só de uma compensação.

Note-se que, nos termos do supra mencionado comando normativo, vigora a presunção legal segundo a qual integrarão a compensação global pecuniária que constar do acordo revogatório, os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou que sejam exigíveis em virtude da mesma, sendo esta uma presunção, que ainda que *iuris tantum*¹², beneficia claramente o empregador, não assistindo ao trabalhador o direito após a celebração do acordo revogatório a reclamar qualquer valor a título de crédito laboral.¹³

Quanto à resolução do contrato de trabalho esta tanto pode relacionar-se com uma conduta faltosa do empregador às suas obrigações - assistindo, por assim ser, ao trabalhador fundamento de justa causa subjetiva para resolver o contrato - (art.º 394.º, n.º 2 e art.º 351.º, n.º 1, do CT), como conezionar-se com alterações de circunstâncias que, não sendo imputáveis ao empregador, permitem ao trabalhador resolver o contrato com base em justa causa objetiva, nos termos do art.º 394.º, n.º 3, do CT.

Nesta matéria, a jurisprudência tem defendido que para que ocorra justa causa subjetiva para a resolução do contrato de trabalho por banda do trabalhador são necessários três requisitos cumulativos, a saber: um requisito objetivo que se traduz num comportamento culposos do empregador e que viola os direitos e garantias do trabalhador; um requisito subjetivo, que consiste na atribuição desse comportamento ao empregador e um requisito causal, considerando que esse comportamento, pela sua gravidade e pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação laboral.¹⁴

Advoga Pedro Furtado Martins (2012, p. 522) que nos casos em que o trabalhador coloque termo à relação laboral com fundamento numa das situações abrangidas pelo art.º 394.º, n.º 2, do CT, ser-lhe-á atribuída uma indemnização nos precisos termos do art.º 396.º

¹² Neste contexto e considerando o art.º 350.º, n.º 2, do Código Civil que estabelece que “ as presunções legais podem, todavia, ser ilididas mediante prova em contrário, exceto nos casos em que a lei o proibir” é admissível que o trabalhador possa provar, independentemente de ter sido acordada uma compensação pecuniária global, que ao celebrarem o acordo revogatório não pretenderam as partes nele incluir os demais créditos emergentes do contrato de trabalho ou da sua cessação, *vide João Leal Amado* (2014, p.366).

¹³ Note-se que o legislador laboral conferiu ao trabalhador a possibilidade de fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho, nos termos e para os efeitos do art.º 350.º, n.º 1, do CT, oferecendo-lhe um direito de arrependimento que pode ser exercido no prazo de sete dias a contar da data de produção de efeitos do acordo revogatório, consubstanciando este um direito potestativo do trabalhador. Tal faculdade não assiste ao trabalhador nos casos em que do acordo revogatório devidamente datado constem as assinaturas das partes que hajam sido objeto de reconhecimento notarial, conforme estatui o art.º 350.º, n.º 4, do CT, objetivando com este procedimento o legislador garantir a genuidade do acordo, obstando ao despedimento dissimulado.

¹⁴ Neste sentido, *vide* Ac. TRP, processo n.º 58/11.7TTVRL.P2, datado de 08/09/2014 e Ac. TRP processo n.º 739/12.8TTMTS-A.P, datado de 17/11/2014.

do CT.¹⁵. Já o mesmo não se verificará caso o trabalhador faça cessar o vínculo laboral com fundamento em justa causa objetiva (art.º 394.º, n.º 3, do CT).¹⁶

Refira-se ainda os casos em que o trabalhador procede à resolução do contrato de trabalho sem que se mostre provada a justa causa para o efeito e sem que se verifique o cumprimento do respetivo prazo de aviso prévio, incorrendo este na obrigatoriedade de indemnizar a entidade empregadora, pois que tal comportamento é suscetível de colocar em risco o desenvolvimento da atividade da empresa, mormente no que à falta de mão-de-obra diz respeito, e deste modo, em nosso entendimento, andou bem o legislador.¹⁷

A denúncia é a modalidade de cessação do contrato de trabalho prevista no art.º 340.º, alínea *h*), do CT, e à qual, nas palavras de João Leal Amado (2014, p. 438) está subjacente o princípio da demissão *ad nutum*, uma vez que para denunciar o contrato não é necessário a invocação de justa causa, materializando-se assim a liberdade de trabalho constitucionalmente consagrada no art.º 47.º da CRP.¹⁸

A denúncia é uma faculdade somente concedida ao trabalhador, e apenas admitida ao empregador em casos excepcionais legalmente previstos.¹⁹ Ademais, à semelhança do que sucede no caso da resolução, também na denúncia o legislador consagrou a possibilidade da sua revogação, nos termos do art.º 402.º, n.º 1, do CT.²⁰

¹⁵ Sucede que, perante a inexistência do fundamento invocado pelo trabalhador para resolver o contrato, aferido judicialmente, manter-se-á a cessação do vínculo laboral e deverá o trabalhador indemnizar o empregador dos danos que lhe haja causado (art.º 399.º do CT). Este é um regime distinto do despedimento, uma vez que a inexistência de fundamento de resolução contratual não inutiliza a cessação, mas sendo ilícita, responsabiliza o trabalhador, segundo Pedro Romano Martinez (2013, p.972). Importa, também referir que o ónus da prova (art.º 342.º, n.º 1, do Código Civil) da justa causa de resolução do contrato de trabalho recai sobre o trabalhador, ou seja, este terá de provar que não lhe é exigível a manutenção da relação laboral.

¹⁶ Para mais e melhores esclarecimentos ver, Ana Lambelho & Luísa Andias Gonçalves (2014, p. 370). No nosso entendimento, consideramos que nestas situações o trabalhador não terá direito a ser indemnizado uma vez que as circunstâncias objetivas que concorreram para a cessação do contrato são alheias à vontade do empregador.

¹⁷ Neste sentido e para melhores esclarecimentos consultar, Ac. TRP, processo n.º 953/14.1TTPNF.P1, datado de 29/06/2015. O trabalhador ver-se-á obrigado a indemnizar o empregador não obstante todos os condicionalismos impostos pelo legislador laboral tendentes a proteger o trabalhador do despedimento.

¹⁸ À semelhança da resolução a denúncia traduz-se num negócio jurídico unilateral, relevando para que produza efeitos, apenas a vontade de uma das partes. Por não carecer de qualquer motivo para ser exercida, a denúncia é entendida como um direito de exercício livre. Na mesma linha de pensamento encontramos Pedro Romano Martinez (2013, p.900).

¹⁹ Veja-se para um estudo mais pormenorizado Júlio Gomes (2003, p. 133 e segs).

²⁰ Neste sentido e, relativamente à revogação da denúncia, bem como à exigência do reconhecimento notarial presencial do trabalhador aposto na mesma, vide Ac. TRE, processo n.º 43/13.4TTSTB.E1, datado de 27/02/2014.

Ponderando o desiderato do nosso estudo merece especial enfoque o despedimento por facto imputável ao trabalhador, enquanto modalidade de cessação do contrato de trabalho, pelo que de seguida debruçar-nos-emos sobre as suas especificidades.

Norteia imperativamente esta modalidade de cessação do contrato de trabalho a faculdade que assiste ao empregador de somente poder fazer cessar unilateralmente a relação laboral nos casos tipificados e taxativamente consagrados na lei, nomeadamente por via do despedimento que se funde num facto imputável ao trabalhador.²¹

O despedimento conhece quatro tipologias distintas preceituadas no art.º 340.º, alíneas c) a f), do CT.

Refira-se em primeiro lugar o despedimento por facto imputável ao trabalhador, designado comumente, como despedimento por justa causa, ainda que a resolução do contrato de trabalho por parte do empregador apenas seja lícita quando for legalmente motivada e haja obedecido à tramitação procedimental por lei determinada.²²

Paralelamente ao despedimento individual existem modalidades de cessação de cariz objetivo, as quais manifestamente não se fundam em motivos relacionados com a pessoa do trabalhador ou do empregador, mas assentam em razões alheias à vontade destes, a saber: despedimento coletivo; despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação.

A entidade patronal pode lançar mão do despedimento coletivo, sempre que se verifiquem cumulativamente dois requisitos fundamentais: que o despedimento abranja uma pluralidade de trabalhadores da empresa²³ e que o motivo da cessação contratual seja comum a todos eles, em obediência ao vertido no art.º 359.º, n.º 1, do CT.²⁴

²¹ É pois, deste modo que nos ensina Maria do Rosário Palma Ramalho (2012, p. 813). O despedimento por facto imputável ao trabalhador terá por fundamento uma justa causa subjetiva, ou seja, o despedimento acontece fundado em motivos relacionados com a pessoa do trabalhador. Assim poderão existir despedimento por motivos objetivos de natureza grave, que decorram, por exemplo de um estado de crise vivenciado pela empresa (em que se verificará o despedimento coletivo ou o despedimento por extinção do posto de trabalho); ainda poderão surgir casos em que o trabalhador, atendendo a múltiplas alterações operadas no seu posto de trabalho, não se consiga adaptar ao mesmo, e aí estaremos perante o despedimento por inadaptação.

²² Corroborando os ensinamentos de Paula Quintas & Hélder Quintas (2012, p.123).

²³ A tipologia das empresas, para efeitos laborais, é determinada tendo em conta o número de trabalhadores, que laboram em cada empresa, nos precisos termos do art.º 100.º, n.º 1, do CT.

²⁴ O despedimento coletivo encerra em si um elemento quantitativo, que resulta do número de trabalhadores que serão abrangidos pelo despedimento, e um elemento causal (motivo) que poderá ser de ordem de mercado (económico), estrutural ou tecnológico (art.º 359.º, n.º 2, do CT). No âmbito do despedimento coletivo assistem direitos aos trabalhadores por ele abrangidos. Assim é-lhes conferido durante o prazo de aviso prévio um crédito de horas (duas horas de trabalho por semana) para procurar um novo

António Monteiro Fernandes (2014, p. 564) defende que o atual regime de despedimento coletivo é demasiado permeável a despedimentos abusivos e encapotados, considerando que os fundamentos nos quais assenta a cessação contratual são de difícil prova e que a licitude do despedimento é sempre aferida posteriormente à sua verificação, o que se traduz numa dificuldade acrescida de a provar.²⁵

No tocante ao despedimento por extinção de posto de trabalho, art.º 340.º, alínea e), do CT, esta modalidade de cessação do contrato de trabalho pressupõe a ocorrência de uma justa causa objetiva, à qual, pela sua natureza, não está subjacente qualquer comportamento imputável ao trabalhador (art.º 367.º do CT).

Note-se que a extinção do posto de trabalho, nos termos do art.º 376.º, n.º 1, do CT está intimamente conexionada com motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, encontrando-se estes legalmente definidos no art.º 359.º, n.º 2, do CT.

Obstando ao uso abusivo desta figura jurídica e, em obediência ao princípio constitucional estruturante do Direito do Trabalho, a segurança no emprego, o legislador laboral estabeleceu requisitos cumulativos para a admissibilidade do despedimento por extinção do posto de trabalho, a saber: nos termos do art.º 368.º, n.º 1, alínea a), do CT os motivos em que se funda a extinção do posto de trabalho não podem resultar da atuação culposa do trabalhador ou do empregador; por força do vertido no art.º 368.º, n.º 1, alínea b), do CT é exigível que seja praticamente impossível a manutenção da relação laboral, (devendo atender-se ao vertido no art.º 368.º, n.º 4, do CT); conforme estabelece o art.º 358.º, n.º 1, alínea c), do CT não poderão existir na empresa contratos celebrados a termo relativos a tarefas que respeitem ao posto de trabalho extinto e, finalmente, em obediência ao estatuído no art.º 368.º, n.º 1, alínea d), do CT impõe-se que à situação em concreto não seja aplicável a figura jurídica do despedimento coletivo.²⁶

emprego (art.º 364.º, n.º 1, do CT); têm o direito de denunciar o contrato de trabalho com um aviso prévio de três dias úteis, conservando o seu direito à compensação (art.º 365.º do CT), e por último, determina o art.º 366.º, n.º 1, do CT, que a compensação devida ao trabalhador afetado por um despedimento coletivo equivale a 12 dias de retribuição base e diuturnidades, quando a estas haja direito. A licitude do despedimento coletivo depende da verificação da tramitação legalmente exigida a saber: a fase das comunicações, (art.º 360.º do CT), a das informações e negociações, (art.º 361.º do CT), e finalmente a fase da decisão, (art.º 363.º do CT).

²⁵ Para o desenvolvimento mais aprofundado desta problemática, *vide* António Monteiro Fernandes (2014, p.561 e segs.).

²⁶Jurisprudencialmente, e para melhores esclarecimentos, no âmbito do despedimento por extinção do posto de trabalho *vide*, por todos, Ac. TRP, processo n.º 66/12.0TTOAZ.P1, datado de 30/09/2013 e Ac. TRL, processo n.º 559/12.0TTLSB.L1-4, datado de 11/03/2015. Nos termos das disposições conjugadas do art.º 372.º e art.º 366.º, n.º 5 do CT, é predicado da presunção de aceitação do despedimento por extinção do posto de trabalho que o trabalhador aceite a compensação colocada à sua disposição pelo empregador, não

Na senda de Luís Leitão (2012, p. 304), estamos em crer, que em determinadas conjunturas e verificados certos requisitos a extinção do posto de trabalho é um instrumento de cessação do contrato de trabalho de aplicabilidade subsidiária ao despedimento coletivo.²⁷

Quanto ao despedimento por inadaptação, art.º 340.º, alínea *f*), do CT, o legislador laboral consagrou no art.º 375.º do CT, as situações em que se verifica a inadaptação do trabalhador.²⁸

Bernardo da Gama Lobo Xavier (2011, p.782) preconiza que a esta modalidade de cessação contratual está subjacente “o binómio posto de trabalho/trabalhador concreto”, o que significa que é necessário que se tenham verificado alterações no posto de trabalho, conforme estabelece o art.º 375.º, n.º 1, alínea *a*), do CT, e que, perante estas, o trabalhador manifeste uma superveniente e inequívoca inadaptação, para que a entidade patronal possa despedir o trabalhador com base neste fundamento.

Todavia, o empregador deve certificar-se, de que com toda a certeza, não existe possibilidade de encontrar um posto de trabalho disponível e compatível para aquele trabalhador e, ante esta certeza, deverá dar início ao procedimento de despedimento por inadaptação, obedecendo ao estatuído no art.º 375.º e segs, do CT.²⁹

Enquanto modalidade de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, a inadaptação decorre de uma impossibilidade que é, sempre e obrigatoriamente superveniente,³⁰ o que significa que ocorre posteriormente à celebração do contrato de trabalho, sendo que deverá ser também e sempre relativa.

obstante estarmos perante uma presunção *iuris tantum*, por força da aplicação do art.º 350.º, n.º 2, do Código Civil, que por assim ser admite prova em contrário.

²⁷ Refira-se que nos casos em que, os motivos de mercado, estruturais e tecnológicos não permitam abranger o número mínimo de trabalhadores estabelecido legalmente (art.º 359.º, n.º 1, do CT), o empregador poderá socorrer-se do despedimento por extinção do posto de trabalho.

²⁸ São consideradas como situações de inadaptação (art.º 374.º, n.º 1, do CT), que tornam praticamente impossível a subsistência da relação laboral, e que por assim ser, convergem para o despedimento por inadaptação: a redução continuada de produtividade ou de qualidade (art.º 374.º, n.º 1, alínea *a*) do CT); avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho (art.º 374.º, n.º 1, alínea *b*), do CT); riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros (art.º 374.º, n.º 1, alínea *c*), do CT).

²⁹ Atendemos às palavras de Joana Neto (2014, p. 23) que distingue a inadaptação da inaptidão do trabalhador. Assim ao passo que a primeira resulta de uma alteração objetiva no posto de trabalho, à qual o trabalhador, depois de criadas as necessárias condições, não se consegue adaptar; a segunda está intimamente relacionada com a incapacidade do trabalhador para executar determinada atividade. Deste modo, afirma Joana Neto que, “ não há juízos valorativos, meramente subjetivos” atinentes a esta modalidade de cessação do contrato de trabalho.

³⁰ Conforme Pedro Romano Martinez (2013, p. 935) se a impossibilidade de executar a prestação laboral fosse absoluta e definitiva determinaria a caducidade do contrato de trabalho. Ainda relativamente à

Conforme redonda da análise das modalidades de cessação do contrato de trabalho, o legislador não colocou em similitude o trabalhador e o empregador, pois que apenas relativamente a este último se conhecem restrições à liberdade de desvinculação contratual, retratando-se deste modo claramente a sintaxe normativa constitucional da segurança no emprego.³¹

Note-se que neste contexto, é ainda possível distinguir, atentando à característica da personalidade que preside ao contrato de trabalho, causas voluntárias e involuntárias que determinam o *términus* da relação laboral.

Deste modo, são causas voluntárias de cessação do contrato de trabalho: a caducidade por iniciativa do trabalhador (art.º 340.º, alínea *a*), do CT); a revogação (art.º 340.º, alínea *b*), do CT), a denúncia pelo trabalhador (art.º 340.º, alínea *h*), do CT), e o despedimento por facto imputável ao trabalhador (art.º 340.º, al. *c*), do CT) e, perante estas situações, o trabalhador não tem direito a qualquer compensação social³², uma vez que a cessação contratual ocorreu por causas que lhe são imputáveis ou por sua iniciativa, logo o trabalhador encontrar-se-á numa situação de desemprego voluntário.

Refira-se que, relativamente à caducidade do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, estaremos perante uma causa voluntária de cessação, sempre que, no âmbito dos contratos a termo, o trabalhador comunique ao empregador, com oito dias de antecedência, antes da verificação do prazo, a sua intenção de não em manter o vínculo laboral, em obediência ao disposto no art.º 344.º, n.º 1, do CT.

Quanto à revogação esta consubstancia um negócio jurídico bilateral que conjuga a vontade das partes no sentido de “destruir” a relação laboral que as une. Pelas suas características a revogação pode, nalguns casos, não traduzir a vontade do trabalhador e, por questões que se prendem com o princípio da segurança no emprego, o legislador consagrou no art.º 350.º, n.º 1, do CT, a possibilidade de o trabalhador fazer cessar esse acordo de revogação.³³

inadaptação, enquanto modalidade de cessação do contrato e, perfilhando os ensinamentos de Pedro Furtado Martins (2012, p. 378) este modo de pôr termo ao vínculo laboral, considerando os pressupostos e requisitos legalmente impostos, oferece obstáculos de aplicabilidade prática de difícil transposição, não se vislumbrando como um instrumento jurídico ao qual o empregador recorra vulgarmente.

³¹No sentido de uma análise mais detalhada, *vide* António Moreira (2002. p. 278 a 280).

³² Aludimos aqui ao direito à prestação de desemprego cujo requisito de acesso essencial é o desemprego involuntário, o que nestes casos não se verifica.

³³ Independentemente da liberdade contratual subjacente à revogação, esta modalidade de cessação da relação laboral está atualmente fortemente condicionada, considerando os limites impostos pela Segurança

Daí que nem sempre a revogação possa ser tida como uma causa voluntária de cessação da relação laboral. Sê-lo-á apenas quando tal acordo espelhar a vontade do trabalhador.³⁴

Antagonicamente surgem as causas involuntárias de cessação do contrato de trabalho, são elas: a caducidade (art.º 340.º, alínea *a*), do CT); a revogação (art.º 340.º, alínea *b*), do CT); o despedimento coletivo (art.º 340.º, al. *d*), do CT); o despedimento por extinção do posto de trabalho (art.º 340.º, alínea *e*), do CT), e o despedimento por inadaptação (art.º 340.º, alínea *f*), do CT).

Deparamo-nos de novo, e agora num polo oposto, com o instituto da caducidade, uma vez que, no âmbito dos contratos a termo, esta apenas será causa involuntária da cessação do contrato de trabalho, sempre que a iniciativa de colocar termo ao mesmo resulte da comunicação, com a antecedência de quinze dias do empregador ao trabalhador, no sentido de fazer cessar a relação que os une, ou de cláusula que preveja a não renovação do contrato é, quando a sua ocorrência é alheia à vontade do trabalhador.

Neste contexto de “oposição” encontramos também o instituto da revogação, nos casos em que a mesma deva ser tida por involuntária para o trabalhador, situações que analisaremos quando nos debruçarmos sobre os requisitos de acesso ao subsídio de desemprego

Desta feita, quer as causas voluntárias, quer as involuntárias de cessação do vínculo laboral podem conhecer motivações objetivas e subjetivas, sendo que as motivações objetivas se relacionam intimamente com o objeto do contrato, ou seja, a prestação de trabalho, não obstante poderem, em alguns casos, interferirem com aspetos relativos aos sujeitos da relação laboral, ao passo que as motivações subjetivas se prendem direta e inequivocamente com os sujeitos da relação laboral, quer sejam alheias ou não à sua vontade, conforme nos ensina Veiga (2000, p. 476).

Expostas que estão as modalidades de cessação do contrato de trabalho mais proeminentes na nossa ordem jurídica, centrar-nos-emos seguidamente nas causas de ilicitude do despedimento individual com justa causa, por forma a confluir na temática que alvitramos alcançar com o nosso estudo.

Social no que concerne à concessão do subsídio de desemprego, António Moreira, (2002, p. 278 e segs) e Pedro Romano Martinez (2010, p. 281).

³⁴ Abordaremos mais adiante os casos em que a cessação do contrato de trabalho por revogação deve ser entendida como involuntária para o trabalhador.

2 Despedimento por facto imputável ao trabalhador

2.1 Requisitos: Justa Causa e Procedimento Disciplinar

2.1.1 Justa Causa

Procurando constituir um entrave aos despedimentos sem motivo por parte do empregador (Canotilho & Moreira, 2007) – cuja necessidade surge em Portugal após a crise económica e, essencialmente política de 1974/75 – e, com o objetivo precisamente de tutelar o emprego, a CRP vem estabelecer o direito à segurança no emprego, proibindo e prevenindo os então constantes despedimentos baseados em motivações políticas, na tentativa de pôr fim aos designados “saneamentos” fundados nessas mesmas razões.

Fica, deste modo, restringida a liberdade do legislador ordinário no que a esta matéria respeita.

Ora, em termos constitucionais, a nossa lei fundamental acolhe a proteção dos trabalhadores, retratada sob a égide da “garantia no emprego”. Atualmente, o direito à segurança no emprego, vertido no comando normativo 53.º da CRP, descerra o catálogo dos Direitos, Liberdades e Garantias dos Trabalhadores.

Note-se que em termos constitucionais o “trabalhador subordinado” deverá ser entendido como aquele que exerce uma atividade por conta de outrem e sob as suas ordens e diretrizes, independentemente da categoria da entidade empregadora, conforme propugnam Vital Moreira & Gomes Canotilho (2007, p. 706).

No âmbito da prossecução do contrato de trabalho, assiste-lhe a característica da pessoalidade pela impossibilidade originária da dissociação da pessoa que presta o trabalho da do trabalhador, para além de que o trabalho consubstancia, para a grande maioria dos indivíduos, a sua principal fonte pessoal de sustento, bem como da sua família ou daqueles que se encontram economicamente dependentes de si.³⁵

O ditame da “segurança no emprego” reveste um especial “relevo laboral precativo” nas palavras de Cordeiro (1994, p. 145) traduzindo-se, nomeadamente, na

³⁵ Destacamos que preside à retribuição o princípio da omnicompreensibilidade no qual está ínsita a ideia de que a retribuição é composta por todas as prestações que tenham um nexo de causalidade com o contrato de trabalho. Assim, toda e qualquer prestação, ainda que de natureza complementar retributiva, integra a retribuição, nas preleções de Diogo Vaz Marecos (2012, p. 866).

proibição de despedimentos sem justa causa ou por motivos discriminatórios, como sejam motivos ideológicos, políticos, religiosos, raciais, entre outros.

Pela sua natureza de direito, liberdade e garantia (DLG), a segurança no emprego é um direito de aplicabilidade direta não estando, via de regra, sujeito a restrições.

Estas, a existirem, estão limitadas ao estritamente necessário, por força das disposições conjugadas dos artigos 17.º e 18.º da CRP.

O princípio da estabilidade do emprego está, pois, ancorado na arquitetura normativa da “segurança no emprego”, a qual pretende conferir aos trabalhadores a certeza imprescindível quanto à manutenção dos seus postos de trabalho, subjacente ao direito à estabilidade das condições de trabalho (Martins, 2012, p. 15).³⁶

A mais relevante extensão deste direito consubstancia-se na proibição dos despedimentos sem justa causa, ficando deste modo inibido o empregador de proceder ao despedimento livre e arbitrário, deixando de dispor discricionariamente da relação laboral, sendo certo que são proibidos os despedimentos *ad nutum*, ou seja, sem motivo justificativo para que tal se verifique.³⁷

Considerando o supra exposto, *maxime* o constitucionalmente previsto no art.º 53.º da CRP inferimos, por um lado, que a verificação da justa causa, é ditame imperativo para a efetivação legítima do despedimento de qualquer trabalhador (Monteiro, 2006)³⁸ e, por outro, e perfilhando as lições de Jorge Miranda & Rui Medeiros (2005, p. 505) que nada na lei delimita a aplicação aos trabalhadores de sanções com carácter disciplinar, compreendendo-se neste contexto, o despedimento fundado em justa causa subjetiva.³⁹

³⁶ A justa causa emerge como um elemento que faculta exceções ao princípio constitucional da segurança no emprego, apesar desta garantia constitucional poder ser entendida como uma alavanca de segurança da relação laboral segundo, António Lemos Monteiro Fernandes (2011, p. 91)

³⁷ Destacamos que a segurança no emprego, tal como resulta do comando constitucional que a consagra não encerra em si somente a manutenção do contrato de trabalho, uma vez que está subjacente ao direito fundamental em causa a estabilidade na execução do contrato. Ora, esta estabilidade exige-se quer na manutenção, quer na execução do contrato de trabalho, conforme advoga Pedro Romano Martinez (2010, p. 244).

³⁸ A relação laboral é, pelas características que lhe estão subjacentes, uma relação assente na confiança entre as partes, que uma vez quebrada a torna insustentável, pois que lhe falta o seu mais elementar princípio estruturante.

³⁹ No mesmo sentido, e para um desenvolvimento mais aprofundado *vide* Jorge Miranda & Rui Medeiros (2005, p. 510 e segs.). O art.º 53.º da CRP, tem interferência na relação laboral quando está em causa a organização do trabalho em condições que se exigem socialmente dignificantes, (art.º 59.º, n.º 1, alínea *b*), da CRP), bem como quando se coloca a questão do direito à ocupação efetiva do trabalhador, (art.º 58.º da CRP).

Note-se que o conceito de justa causa não conheceu por parte do legislador uma definição normativa consistente.

Este limitou-se a conferir ao empregador, no âmbito do exercício do seu poder disciplinar, que se encontra regulamentado no Capítulo VI do CT, dedicado ao incumprimento dos contratos, a faculdade de aplicar sanções disciplinares ao trabalhador quando se apurem os fundamentos legais para tal.⁴⁰

Da consagração legal vertida no art.º 351.º, n.º 1, do CT resulta uma definição subjetiva de justa causa que assenta no “comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. Deparamo-nos aqui com uma conceção geral da noção de justa causa, enquanto conceito indeterminado que é, de cariz subjetivo, que carece sempre de ser aferido casuisticamente, designado por “despedimento-sanção”, como nos ensina Maria do Rosário Palma Ramalho, (2012, p. 814).⁴¹

Assim, o despedimento por justa causa pode ocorrer por insubordinação, por questões de assiduidade⁴² e por conduta imprópria⁴³, entre outras circunstâncias que destroem a confiança que subjaz à relação laboral.⁴⁴

⁴⁰ Bem se compreende pelo exposto, que a infração disciplinar é indissociável do incumprimento pelo trabalhador dos seus deveres no âmbito da relação laboral, sendo que e, uma vez que à relação laboral subjaz um contrato, é-lhe aplicável o disposto no art.º 762.º n.º 2, do Código Civil, que dispõe que no cumprimento da obrigação as partes devem atuar de boa-fé, valendo este como um princípio geral de Direito. Para mais e melhores esclarecimentos ver Nuno Abranches Pinto (2009, p. 51), designadamente quanto à divergência doutrinal em torno da sistematização desta matéria no âmbito do incumprimento dos contratos.

⁴¹ Encontramos elencados no n.º 2 do art.º 351.º, do CT, de modo não taxativo, comportamentos do trabalhador, que podem, pela gravidade que revestem e pelas consequências que projetam na relação laboral, determinar a impossibilidade da manutenção desta. Ainda, no que concerne a esta modalidade de despedimento o art.º 382.º, n.º 2, do CT, elenca taxativamente um conjunto de fundamentos específicos que, uma vez verificados, ainda que isoladamente, consubstanciam irregularidade do despedimento por facto imputável ao trabalhador. Corroborar na defesa da tipologia do art.º 351.º, n.º 2, do CT, como despedimento-sanção, António Monteiro Fernandes (2012, p. 476) e Paula Quintas (2012, p. 124). Esta é uma noção de justa causa definida e defendida pela doutrina e jurisprudência maioritárias e arquitetada sob a égide de um critério geral. Nesta senda *vide*, Ac. STJ, processo n.º 3390/13.1TTLSB.L1.S1, datado de 11/02/2015.

⁴² *Vide* Ac. TPR, processo n.º 994/14.9TTPNF.P1, datado de 13/04/2015, segundo o qual (...) afigura-se que as faltas e atrasos sucessivos do auto (trabalhador), pela sua gravidade e consequências, tornaram imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (...).

⁴³ Segundo Pedro Romano Martinez (2013, p. 917), o ato culposo do trabalhador relativamente aos interesses patrimoniais da empresa não tem de representar um valor avultado, pois o que está em causa é a quebra de confiança. Neste sentido, *vide* Ac. STJ, processo n.º 1445/08.3TTPRT.P2.S1, datado de 02/12/2013.

⁴⁴ Assim teremos despedimento por justa causa por insubordinação nos casos de desobediência ilegítima às ordens emanadas por superiores; incumprimento ou oposição ao cumprimento da decisão judicial ou administrativa; desinteresses pelo devido cumprimento de obrigações; reduções anormais de produtividade; falta culposa de observação de regras de segurança e saúde no trabalho, entre outras. Assistir-se-á ao despedimento por justa causa relacionado com a assiduidade quando o trabalhador preste falsas declarações na justificação das faltas; quando das faltas não justificadas ao trabalho resultem prejuízos ou

Não podemos olvidar que, no que concerne à justa causa para o despedimento, nos deparamos sempre com uma realidade controversa: é o empregador quem acusa o trabalhador de um comportamento culposo e que o sanciona por tal facto, o que espontaneamente adensa a polémica da verdadeira justa causa para o despedimento.

Na argumentação de António José Moreira⁴⁵, o poder disciplinar do empregador ergue-se ao abrigo “ não da teoria do incumprimento contratual (...) ”, mas do tipo legal de infração disciplinar cometida pelo trabalhador e que resulta da violação dos deveres a que este está adstrito enquanto o contrato de trabalho estiver em execução.⁴⁶

Ora, uma vez ocorrida esta circunstância, e perfilhando as preleções de Alcides Martins (2014, p. 251) o poder disciplinar do empregador⁴⁷ retrata a faculdade deste, perante o incumprimento de algum/alguns do (s) dever (es) do trabalhador, lhe aplicar uma sanção, que se materializa por via da ação disciplinar.

É no art.º 328.º do CT, que se encontram consagradas as sanções disciplinares das quais o empregador pode lançar mão, sendo o despedimento, a mais grave de todas, enquanto sanção expulsória, uma vez que o trabalhador ver-se-á impedido de prosseguir a prestação da sua atividade, consequência da violação dos deveres inerentes à relação laboral e que conduziram à sua insubsistência.⁴⁸

riscos graves para a empresa; sempre que se verifiquem cinco faltas não justificadas seguidas ou dez faltas interpoladas, entre outras situações. Redundam em justa causa de despedimento por conduta imprópria situações como a violação de direitos e garantias dos trabalhadores; a provocação de conflitos com outros trabalhadores; atos de violência física, injúrias ou outras ofensas no contexto da empresa, entre outros.

⁴⁵ Para uma análise mais detalhada consultar, Revista de Estudos Laborais Minerva, Artigo: *O Poder Disciplinar- A necessária caminhada para o Direito*, Ano VIII-I da 3ª Série- nº1 e nº2.

⁴⁶ O trabalhador está simultaneamente vinculado ao cumprimento dos deveres vertidos no art.º 128.º do CT, e ao poder de direção do empregador conforme resulta do art.º 98.º do CT, sendo que cabe ao empregador por força do disposto no art.º 338.º, n.º 1, do CT, no âmbito do seu poder disciplinar aplicar ao trabalhador as sanções aí previstas, não olvidando que o despedimento é de todas elas, a mais grave.

⁴⁷ Doutrinalmente, e perfilhando as lições de Nuno Abranches Pinto (2009, p. 16) verifica-se uma divergência quanto à natureza do poder disciplinar do empregador. Assim, existe uma corrente de pensamento que o entende como um direito subjetivo, que este pode ou não usar, considerando o seu interesse exclusivo como critério, e uma outra linha de pensamento, que defende que o poder disciplinar do empregador é um poder-dever que está conexionado com critérios que não têm de coincidir obrigatoriamente com o fim egoístico que prossegue a empresa, e que o empregador está obrigado a exercer o poder disciplinar ocorrendo certas circunstâncias. De ressaltar que a grande distinção entre o direito subjetivo e o poder-dever baseia-se na liberdade de atuação conferida ao titular daquele e que falta ao titular deste.

⁴⁸ Na senda de João Vilas Boas Sousa (2014, p. 27 a 30), extrai-se que da noção de justa causa decorre que o despedimento é a sanção mais grave no âmbito das infrações disciplinares, e a única que tem natureza expulsiva. Assim, o recurso a esta deve ser ponderado e moderado, aplicando-se sempre que possível uma das sanções conservatórias previstas nas restantes alíneas do art.º 328.º do CT.

2.1.2 Procedimento disciplinar

Tal como já referimos, para que o despedimento seja admitido é imperativo que estejam reunidos cumulativamente dois requisitos elementares: um requisito material: a justa causa, o motivo justificativo, no fundo a razão do despedimento, e um outro requisito de natureza formal: o procedimento.⁴⁹

É o procedimento disciplinar que ilustramos seguidamente.⁵⁰

O poder disciplinar consubstancia uma prerrogativa exclusiva do empregador, sendo certo que todo e qualquer despedimento por facto imputável ao trabalhador deverá ser imperativamente precedido do respetivo procedimento disciplinar, por força do disposto no comando normativo 381.º, alínea c), do CT, sob pena de ser entendido como um despedimento ilícito, acarretando consigo todas as legais consequências, nomeadamente a eventualidade de o empregador se ver forçado a reintegrar o trabalhador no seu posto de trabalho e/ou a ter de indemnizá-lo.^{51/52}

O art.º 329.º do CT, estabelece o *modus operandi* do procedimento disciplinar e respetivos prazos, e assim, tendo o empregador tomado conhecimento da prática de certa infração por banda do trabalhador, dispõe de 60 dias a contar desse conhecimento para desencadear o respetivo procedimento, sob pena de decorrido esse prazo, caducar o seu direito de exercício do poder disciplinar.⁵³

⁴⁹ Neste particular importa destacar, a distinção entre um despedimento inválido e um despedimento irregular, a saber: redonda do despedimento inválido a inexistência dos efeitos negociais que haja produzido, o que significa que o trabalhador há-de ser colocado nas mesmas circunstâncias em que se encontrava antes deste se ter verificado. No que concerne à irregularidade do despedimento esta decorre de um vício interno negocial cujas consequências são menos gravosas, e que por isso não afetam a eficácia do negócio, mas contribuem para a aplicação de sanções especiais, corroborando as palavras de João Leal Amado (2014, p. 408).

⁵⁰ João Vilas Boas Sousa (2012, p. 59 a 63) preconiza que presidem ao processo disciplinar laboral o princípio da iniciativa patronal, da oportunidade, do acusatório, do contraditório, da suficiência, da economia processual e o princípio *in dubio pro reo*.

⁵¹ Nos termos do art.º 387.º e do art.º 388.º, n.º 1, do CT, cabe ao Tribunal aferir da (i)licitude do despedimento, impendendo sobre o trabalhador o ónus da propositura da ação.

⁵² Vejamos a argumentação que consta do Ac. TRL, processo n.º 396/12.1TTPDL.L1-4, datado de 30/04/2014, segundo a qual apesar de ser detentor do poder disciplinar, o empregador pode delegar o seu exercício nos superiores hierárquicos dos trabalhadores, de forma genérica, isto é, num caso concreto, ou optar por uma delegação específica, subsumível ao exercício do poder disciplinar mediante irct, disponível *in* Revista: *Trabalho & Segurança Social*, Rubrica Jurisprudência, Maio 2014, n.º 5, p. 22.

⁵³ Tem-se colocado por diversas vezes na doutrina a questão de saber se o prazo vertido no art.º 329.º, n.º 2, do CT, respeita a um prazo de prescrição ou de caducidade. Da reflexão de Diogo Vaz Marecos (2012, p. 752), extraí-se que estamos perante um prazo de caducidade, considerando o disposto no art.º 298.º, n.º 2, do Código Civil, que estatui que “quando, por força da lei ou por vontade das partes, um direito deva ser exercido dentro de certo prazo, são aplicáveis as regras da caducidade, a menos que a lei se refira expressamente à prescrição”. Ora, nos termos do art.º 328.º do Código Civil, o prazo de caducidade é suscetível de ser interrompido. Assim, poder-se-á considerar este prazo como um prazo de caducidade

É sobre o princípio do contraditório que se encontra arraigado o procedimento disciplinar (art.º 329.º, n.º 6, do CT) e da sua inobservância decorrerá inevitavelmente a ilicitude do despedimento, por força das disposições conjugadas do art.º 382.º, n.º 2, alínea a), e do art.º 382.º, n.º 1, ambos do CT. Concorrem também, neste contexto normativo, para a ilicitude do despedimento, a verificação dos prazos vertidos no art.º 329.º, n.º 1 e n.º 2, do CT.⁵⁴

Quanto às fases que compõem o procedimento disciplinar, podemos identificar em quatro momentos: a acusação, a defesa, a instrução e a decisão.^{55/56}

No que concerne à acusação, em cumprimento do disposto no art.º 353.º, n.º 1, do CT, esta deverá revestir natureza formal, cabendo ao empregador comunicar ao trabalhador a sua intenção de o despedir, e enviando a nota de culpa,⁵⁷ da qual se extraíam factos pormenorizados dos quais o empregador acusa o trabalhador.

Todavia importa mencionar que, pelo facto de o empregador manifestar a intenção de despedir o trabalhador não está vinculado a fazê-lo. Pelo contrário, e nas palavras de João Leal Amado (2014, p. 381) se olvidar essa comunicação e, mais tarde concluir que a sanção a aplicar seria mesmo o despedimento, não poderá o empregador aplicá-la.

atípico, uma vez que, via de regra, este não se interrompe nem se suspende, salvo nos casos expressamente consignados na lei, como é o caso do art.º 352.º, n.º 3, e art.º 353.º, do CT. Doutrinalmente, e caminhando em sentido diverso Pedro Romano Martinez (2013, p. 921), pugna pela conceção de que o prazo a que alude o art.º 329.º, n.º 2 do CT, é um prazo de prescrição e não de caducidade.

⁵⁴ Nas palavras de António José Moreira “sem o contraditório o direito é um direito injusto”. Neste sentido, *vide* Ac. STJ, processo n.º 553/07.2TTLSB.L1.S1, datado de 04/06/2014.

⁵⁵ Este é um entendimento maioritário da doutrina, na senda de João Leal Amado (2014, p. 379); Nuno Abranches Pinto (2009, p. 145); Maria do Rosário Palma Ramalho (2014, p. 833), e Alcides Martins. (2014, p. 261). Com uma posição divergente, isto é, dividindo o procedimento disciplinar somente em três fases, encontramos Pedro Furtado Martins (2012, p. 186).

⁵⁶ Podem também existir situações em que se averigue pela necessidade de recorrer a um inquérito prévio, por forma a fundamentar a nota de culpa, (art.º 352.º do CT), sendo este um procedimento que se coaduna com a aplicação de qualquer tipo de sanção disciplinar. Para mais e melhores esclarecimentos *vide* Maria do Rosário Palma Ramalho (2012, p. 837). No que respeita ao procedimento de inquérito prévio, e atendendo às lições de Alcides Martins (2014, p. 257) este revela-se crucial para alicerçar a nota de culpa. Ainda que legal e jurisprudencialmente se pugne pelo seu carácter facultativo, a verdade é que este se revela imprescindível para todos os casos em que exista verdadeira intenção de despedir.

⁵⁷ A nota de culpa é o elemento fulcral que serve de base ao despedimento, uma vez que desta constam os fundamentos do mesmo, sendo certo que, até ao fim do procedimento a ação do empregador está condicionada à nota de culpa, uma vez que não poderá aditar factos à mesma, nas palavras de Maria do Rosário Palma Ramalho (2012, p. 835). Da nota de culpa deverão constar elementos tão importantes como as condições de modo, de tempo e de lugar em que se verificou o comportamento infraccional do trabalhador, relevando ainda que a descrição do circunstancialismo em causa seja o mais real possível, sob pena de estar a ser colocado em causa o direito de defesa do trabalhador. Ainda relativamente à nota de culpa preconiza João Leal Amado (2014, p. 381), que o legislador pretendeu com a nota de culpa proteger o trabalhador de um eventual despedimento que o viesse a surpreender. De tal modo assim é, que a falta de comunicação da intenção de despedir, junta à nota de culpa, torna o despedimento ilícito por força do vertido no art.º 382.º, n.º 2, alínea b), do CT.

A defesa do trabalhador (art.º 355.º, n.º 1, do CT) ergue-se ao abrigo do preceituado no art.º 32.º, n.º 10, da CRP, facultando-lhe o direito de audiência prévia⁵⁸ e de resposta à acusação realizada pelo empregador, no prazo de 10 dias úteis. Assim, deverá o trabalhador aduzir, por escrito, todos os elementos pertinentes para esclarecer os factos de que é acusado, podendo proceder à junção de documentos e requerer que sejam efetuadas diligências probatórias tendentes à rápida descoberta da verdade.

A fase da instrução (art.º 356.º do CT) pode ser entendida como uma fase, essencialmente, de recolha probatória.

É nesta fase que se realizam as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador,⁵⁹ que se procede à audição das testemunhas, cujos depoimentos são reduzidos a escrito, impendendo sobre o trabalhador o dever de se certificar da comparência destas (art.º 356.º, n.º 3, do CT) e que se recolhem pareceres da comissão de trabalhadores e da associação sindical (art.º 356.º, n.º 5, do CT), caso estas existam.

A realização das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador assume uma veste de obrigatoriedade⁶⁰ e a sua inobservância é equiparada à falta de audiência do trabalhador. Deste modo estaremos perante um despedimento ilícito, nos precisos termos do art.º 382.º, n.º 2, alínea c), do CT.

⁵⁸ Nas preleções de João Vilas Boas Sousa (2014, p. 144 e 145), o direito de audiência prévia, não é sinónimo de oralidade, mas espelha antes que ao trabalhador deve ser dada a oportunidade de ser ouvido, ainda que essa audição possa ser exercida por escrito. Releva nesta matéria referir que nada obriga o trabalhador a responder à nota de culpa, e que este nunca será punido por tal facto. O trabalhador pode reservar esse seu direito para exercer em sede judicial. No que respeita à obrigatoriedade da observância do princípio do contraditório, enquanto direito do trabalhador, jurisprudencialmente *vide* Ac. STJ, processo n.º 414/12.3TTMTS.P1.S1., datado de 25/09/2014. Defende Nuno Abranches Pinto (2009, p. 152), que impenderá sobre o trabalhador a obrigação de apresentar defesa “sempre que os factos que servem de fundamento à impugnação não forem do conhecimento da entidade patronal (desconhecimento não culposo) e sempre que a omissão desses elementos tiver em vista o respetivo aproveitamento em fase de impugnação”.

⁵⁹ Importa referir que, desde a entrada em vigor do CT de 2009, e até à publicação do Ac. TC n.º 338/10, processo n.º 175/09, a instrução do processo era facultativa, conforme se extrai da letra do art.º 356.º, n.º 1, do CT: “Cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.” Todavia, com a declaração de inconstitucionalidade da norma em apreço, a instrução passou a ter natureza obrigatória, por força da nova redação que lhe foi atribuída: “O empregador, por si ou por instrutor que tenha nomeado deve, realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alega-lo fundamentadamente por escrito.”

⁶⁰No sentido de uma análise mais detalhada, Paula Quintas & Hélder Quintas (2012, p. 142 e 143). A obrigatoriedade da realização das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador não se prende com qualquer irregularidade no processo, equipara-se exatamente à sua inexistência. Destacamos o facto de o legislador ter consagrado um prazo para aplicação da sanção disciplinar após a decisão da mesma (art.º 330.º, n.º 2, do CT). Neste sentido *vide* Ac. TRP, processo n.º 491/14.2T4AVR.P1, datado de 15/06/2015 e Ac. TRL, processo n.º 1370/14.7TTLSB-A.L1-4, datado de 29/04/2015.

É da decisão do empregador, relativamente à aplicação ou não de uma sanção disciplinar, e em caso afirmativo, se a sanção será conservatória ou expulsória, que depende a vida profissional do trabalhador, enquanto parte mais débil da relação laboral, considerando todos os elementos que integram o procedimento disciplinar até esse momento.⁶¹

Destarte, e acatando o vertido no art.º 357.º, n.º 1, do CT, após a produção da prova e a emissão do parecer das entidades competentes, se for caso disso, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão final, sob pena de caducar o seu direito de aplicar qualquer sanção ao trabalhador,⁶² ainda que conforme prevê o art.º 357.º, n.º 7, do CT, em caso de despedimento, a decisão apenas terá eficácia extintiva do vínculo quando chegar ao conhecimento do trabalhador, pois que estamos perante uma comunicação recetícia, nos termos do art.º 224.º, n.º 1, do Código Civil.

Ultimamos a nossa incursão pelo procedimento disciplinar, debruçando-nos sob o art.º 358.º do CT, que se reporta ao procedimento disciplinar, no âmbito de uma microempresa (art.º 100.º, n.º 1, alínea *a*), do CT) sendo que o legislador consagrou uma tramitação mais simplificada para estas situações em concreto.

Assim, o empregador pode proferir a decisão de despedimento nos 30 dias a contar do termo do prazo para a resposta quando o trabalhador não haja respondido à nota de culpa (art.º 358.º, n.º 3, alínea *a*), do CT) e nos 30 dias a contar da conclusão da última diligência (art.º 358.º, n.º 3, alínea *b*), do CT). Se o empregador não observar os prazos estabelecidos na lei o seu direito de aplicar a sanção caduca (art.º 358.º, n.º 4, do CT).

As exceções, no que concerne ao procedimento disciplinar relativamente aos trabalhadores de microempresas, reportam-se àqueles que não sejam membros de comissões de trabalhadores ou representantes sindicais, uma vez que se encontram dispensadas certas formalidades, o que significa que caso estejamos perante esta categoria

⁶¹ Refira-se que o facto de existir um procedimento disciplinar não vincula o empregador a aplicar uma sanção ao trabalhador. Assim uma vez terminado o procedimento disciplinar aquele pode concluir que não existe qualquer motivo para sancionar este.

⁶² A lei estabelece um prazo de 30 dias para o empregador proferir a decisão final do procedimento disciplinar em caso de despedimento. Não podemos deixar de ter em conta que o procedimento disciplinar diverge, consoante a aplicação da sanção seja o despedimento ou não. Para um desenvolvimento mais aprofundado desta questão, *vide* Pedro Furtado Martins (2012, p. 231).

de trabalhadores as formalidades observar-se-ão, em cumprimento do disposto no art.º 358.º, n.º 1, do CT.⁶³

2.2 **Ilicitude: causas, consequências e meios de reação**

2.2.1 **Causas**

Principiamos a nossa exposição relativamente a este objeto integrante do nosso estudo, decompondo primeiramente as causas (fundamentos) da ilicitude do despedimento, vertidas nos artigos 381.º e 382.º do CT, para posteriormente nos debruçarmos sobre as suas consequências.

Na esteira de Maria do Rosário Palma Ramalho (2012, p. 850), a ilicitude do despedimento pode ocorrer por causas genéricas (comuns) e aplicáveis a todas as modalidades de despedimento (art.º 381.º do CT) ou poderá a ilicitude do despedimento fundar-se em causas específicas, conforme resulta do vertido no art.º 382.º do CT.

O legislador laboral, no atinente às causas conducentes à ilicitude do despedimento, pugna pela minúcia normativa que a mesma impõe, atendendo à frágil condição com que se vê confrontado o trabalhador despedido, situação assaz de maior gravidade, quando o despedimento é ferido de ilicitude.

Encontramos no art.º 381.º do CT, um elenco exemplificativo, das causas gerais da ilicitude do despedimento.

Assim, com o disposto a alínea *a*) o legislador pretende obstar aos despedimentos fundados verdadeiramente em motivos ideológicos, políticos, étnicos e religiosos, o que resulta do art.º 53.º da CRP.⁶⁴

A alínea *b*) sanciona a ilicitude do despedimento em que o tribunal venha a considerar que o motivo invocado pelo empregador não tem qualquer fundamento.

Com vista a travar os despedimentos verbais, ou seja, aqueles que são realizados pelo empregador sem cumprimento do procedimento que devesse ser aplicável encontramos a alínea *c*).

⁶³ Encontramo-nos perante um procedimento com prazos reduzidos, designadamente no que respeita à tomada de decisão uma vez recebidos os pareceres (art.º 357.º, n.º 2, do CT) e à dispensa de certas formalidades tais como no que concerne à transmissão da nota de culpa, apresentação do processo (art.º 353.º, n.º 2 e art.º 356.º, n.º 5, ambos do CT), entre outras. Ressalvamos que, não obstante estas exceções, os direitos dos trabalhadores continuam a estar acautelados, mas como bem se compreende o funcionamento de uma microempresa não é comparável a uma empresa de maior dimensão.

⁶⁴ Segundo Diogo Vaz Marecos (2012, p. 903), o legislador pretendeu sancionar com a ilicitude do despedimento socialmente inadequado.

Por fim, a alínea *d*) está de acordo com o preceituado no art.º 63.º da CRP, sendo que caso não seja solicitado o parecer prévio à CITE o despedimento será tido como ilícito (art.º 63.º, n.º 8, da CRP). Neste contexto, note-se que se o despedimento for declarado ilícito o empregador não poderá opor-se à reintegração do trabalhador (art.º 392.º, n.º1, do CT) e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração à indemnização (art.º 392.º, n.º 3, do CT).

Como já atrás mencionámos, o procedimento disciplinar conducente ao despedimento caracteriza-se por especificidades e formalismos próprios, que se destinam a aferir da presença de justa causa e a facultar ao trabalhador a premissa de se opor às acusações que sobre si recaem, em obediência ao princípio do contraditório, enquanto possibilidade conferida ao trabalhador de se defender, intervindo no processo.

Comungando das palavras de Pedro Furtado Martins (2012, p. 180), “o procedimento é requisito essencial da licitude e validade do ato extintivo e, se faltar o competente procedimento, ou em caso de invalidade do mesmo, o despedimento é ilícito e pode ser anulado”.⁶⁵

Ademais, nos termos do art.º 382.º, n.º 1, do CT, o despedimento por facto imputável ao trabalhador, será ainda ilícito quando estiverem decorridos os prazos de prescrição (1 ano) e de caducidade (60 dias) estatuídos no art.º 329.º, n.º 1 e n.º 2, do CT, tendo-se nestas circunstâncias, o procedimento disciplinar por extemporâneo.

Releva neste *campus*, aludir ao prazo vertido no art.º 329.º, n.º 3, do CT, - 1 ano (prazo de prescrição) -, que nas palavras de Diogo Vaz Marecos, pretende somente obstar a que o empregador mantenha sobre o trabalhador uma constante “ameaça de punição”.

Consequentemente e, nos precisos termos do art.º 382.º, n.º 1, “*in fine*”, e n.º 2, do CT, conclui-se que a invalidade do procedimento disciplinar é conducente à ilicitude do despedimento.

Na senda de Pedro Romano Martinez (2013, p. 939), o legislador estabelece a invalidade do procedimento disciplinar para aqueles despedimentos que padecessem de vícios mais gravosos, que estão conexonados com a elaboração desadequada da nota de

⁶⁵ Conforme se extrai do art.º 381.º, alínea *c*) e art.º 382.º, n.º 2, do CT. Assim, quanto ao procedimento, se o empregador não cumpriu todas as formalidades legais a que estava adstrito, o despedimento é inválido, logo ilícito, conforme estabelece o art.º 382.º, n.º 2, do CT.

culpa, a inobservância do princípio do contraditório e a falta da decisão de despedimento por escrito e devidamente fundamentada.⁶⁶

Desta feita, outras incorreções como sejam a deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.ºs 1 e 3 do art.º 356.º, do CT não assumem a mesma relevância neste contexto, sendo entendidas pois somente, como meras irregularidades (art.º 389.º, n.º2, do CT).⁶⁷

Note-se que é ao Tribunal que compete apreciar a regularidade e a licitude do despedimento, por força do estabelecido no art.º 387.º, n.º 1, do CT, e deste modo, o legislador considera que existem despedimentos lícitos/válidos, mas que ainda assim não reúnem os requisitos legais para serem considerados regulares - são os despedimentos irregulares -.⁶⁸

O legislador sentiu necessidade de estatuir, taxativamente, no art.º 382.º, n.º 2, do CT, os vícios procedimentais que conduzem verdadeiramente à ilicitude do despedimento, por isso denominados vícios invalidantes. Contudo, nem todas as circunstâncias em que o procedimento disciplinar é incumprido, são reconduzíveis à invalidade do despedimento, são os designados vícios “procedimentais de segunda linha”, nas palavras de João Leal Amado (2014, p. 433).

No despedimento irregular, não obstante existirem lacunas no procedimento, o motivo justificativo do despedimento foi declarado procedente pelo Tribunal, ou seja, o despedimento está materialmente justificado, tendo existido justa causa para que o mesmo ocorresse. Assim sendo, o legislador considera o despedimento lícito e apenas atribui ao trabalhador direito a metade do valor da indemnização (art.º 389.º, n.º 2, do CT).

⁶⁶ Em suma, são estes os requisitos de procedimento vertidos no art.º 382.º, n.º 2, do CT, cujo incumprimento converte o despedimento em ilícito.

⁶⁷ Segundo Bernardo da Gama Lobo Xavier (2011, p. 798), a nossa ordem jurídica engloba três categorias distintas de despedimento, a saber: o despedimento ilícito, cujas consequências são reintegratórias, e que, quando assim é, se pode designar por despedimento inválido, contudo este também pode, a título derivado ter consequências meramente indemnizatórias, existe ainda o despedimento irregular, que acarreta consequências somente indemnizatórias e o despedimento meramente contraordenacional.

⁶⁸ Na senda de Nuno Abranches Pinto (2009, p. 202) o despedimento irregular caracteriza-se por estar correlacionado com a inobservância de uma série de atos e formalidades, aos quais o legislador entendeu dar menos enfoque, do que àqueles cujo incumprimento consubstancia a invalidade do despedimento. Para mais e melhores esclarecimentos ver, Maria do Rosário Palma Ramalho (2014, p. 998 e segs); João Leal Amado (2014, p. 433 e segs), entre outros.

2.2.2 Consequências

À semelhança do modo de atuação relativamente às causas da ilicitude do despedimento, o legislador laboral trata os seus efeitos com a acuidade que estes merecem, não olvidando as repercussões que a ilicitude do despedimento carrega para a vida do trabalhador.

Assim e uma vez dirimido o conflito que opõe as partes, a declaração judicial da ilicitude do despedimento produzirá os seus efeitos, quer na esfera jurídica do empregador, quer na do trabalhador.

Em traços gerais, interposta a respetiva ação judicial e declarada a ilicitude do despedimento, o empregador terá, por um lado, de indemnizar o trabalhador por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais que lhe haja causado (art.º 389.º, n.º 1, alínea *a*), do CT) e, por outro, por força do vertido no comando normativo 389.º, n.º 1, alínea *b*), do CT, o trabalhador poderá vir a ser reintegrado no mesmo estabelecimento onde prestava a sua atividade, sem ver prejudicada a sua categoria ou antiguidade, com exceção dos casos previstos nos artigos 391.º e 392.º do CT.⁶⁹

Importa aludirmos neste contexto ao despedimento irregular que se verificará quando estejam reunidos os seguintes requisitos cumulativos, nos termos do art.º 389.º, n.º 2, do CT: na eventualidade de omissão das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa (art.º 356.º, n.º 1, do CT) ou quando o empregador não proceda à audição das testemunhas (art.º 356.º, n.º 3, do CT) e caso o fundamento invocado para o despedimento seja declarado procedente.⁷⁰

O despedimento irregular padece, pois, de vícios formais. Contudo, como já tivemos oportunidade de referir, estes vícios não são considerados graves ao ponto de conduzir à ilicitude do despedimento. Deste modo o trabalhador colocado nestas circunstâncias terá apenas e só direito a metade do valor indemnizatório estabelecido no

⁶⁹A reintegração do trabalhador é, na verdade, o instituto que repõe a situação que existia antes do despedimento ilícito, espelhando esta o princípio geral no que à ilicitude do despedimento concerne, como propugna Maria do Rosário Palma Ramalho (2012, p. 861). Em sentido de certo modo diverso Pedro Romano Martinez (2013, p. 954) defende que a declaração de ilicitude do despedimento espelha um pedido de reintegração, sendo a indemnização a alternativa, independentemente de estarem subjacentes a um pedido de condenação.

⁷⁰ Para esclarecimentos adicionais relativamente a esta matéria, *vide* Ana Lambelho & Luísa Andias Gonçalves (2014, p. 406 e segs).

art.º 391.º, n.º 1, do CT que o invalidam e o tornam ilícito, sendo que os critérios para determinar o valor da indemnização são o valor da retribuição e o grau de ilicitude.⁷¹

Deste modo o trabalhador colocado nestas circunstâncias terá apenas e só direito a metade do valor indemnizatório estabelecido no art.º 391.º, n.º 1, do CT.

O art.º 390.º, do CT sob a epígrafe “ Compensação em caso de despedimento ilícito” prevê o pagamento ao trabalhador despedido de salários intercalares.⁷²

Nas preleções de Maria do Rosário Palma Ramalho (2012, p. 870) o direito do trabalhador às prestações intercalares é, pois, uma consequência ínsita na invalidade do despedimento, uma vez que ante esta declaração de invalidade, cujos efeitos são retroativos, tudo se passa como se o contrato de trabalho sempre estivesse estado em execução.

Assim, e relativamente à indemnização,⁷³ institui o supra mencionado comando normativo, que para além da indemnização pela ilicitude do despedimento, retro mencionada, o trabalhador tem direito a receber as retribuições⁷⁴ que deixou de auferir, desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, que

⁷¹ Note-se que subjacente ao despedimento declarado irregular pelo Tribunal está a procedência dos motivos invocados para o mesmo, contudo este despedimento padece de vícios procedimentais, o que não implica a eficácia extintiva do vínculo laboral que ocorre a partir da data em que foi comunicado ao trabalhador a decisão de despedimento, em obediência ao vertido no art.º 357.º, n.º 7, do CT. Por nós consideramos que estamos perante um despedimento com justa causa, contudo o facto do respetivo procedimento disciplinar padecer de certos vícios que ferem os direitos do trabalhador, este é tido como irregular, daí resultando o direito indemnizatório do trabalhador.

⁷² O direito às prestações intercalares não tem qualquer relação com o direito à reintegração, ainda que o trabalhador tenha optado por ela. Ora, o trabalhador somente terá direito a estas prestações como compensação do despedimento ilícito, sendo que integram as prestações intercalares os valores que compõem a retribuição do trabalhador.

⁷³ A indemnização conferida ao trabalhador está sujeita às deduções previstas no art.º 390.º, n.º 2 e respetivas alíneas, do CT, sendo que esta indemnização tem como objetivo fundamental eliminar os danos causados pelo empregador ao trabalhador, como nos ensina Pedro Romano Martinez (2013, p. 949).

⁷⁴ Ainda em sede de retribuições relevam neste contexto o direito às retribuições relativas aos subsídios de férias e de Natal, bem os proporcionais da retribuição de férias e de subsídio de férias respeitantes ao direito de férias que se venceria a 1 de janeiro do ano subsequente àquele em que ocorra o trânsito em julgado da decisão judicial que decreta ilícito o despedimento. Ressalvamos que estes proporcionais se reportam ao trabalho que seria prestado, caso não ocorresse o despedimento ilícito, no ano da declaração da ilicitude do mesmo. É aplicável ao subsídio de Natal, e relativamente aos proporcionais, a mesma regra que se aplica às férias, assistindo assim ao trabalhador ilicitamente despedido o direito a receber esses valores relativos ao ano do despedimento. Acresce que às retribuições mensais são sempre adicionais os valores dos juros de mora à taxa legal em vigor, vencidos desde o último dia de cada mês a que respeitam. Ressalva nesta matéria dos juros, em primeiro lugar para os juros de mora a acrescerem ao subsídio de Natal que se vencem desde o dia 15 de dezembro (art.º 263.º, n.º 1, do CT), e em segundo lugar, para os juros de mora a acrescerem sobre o subsídio de férias que se consideram devidos a 30 de setembro de cada ano, uma vez que é difícil determinar o período em que o trabalhador iria gozar férias de cada ano, não olvidando que o empregador pode marcar as férias no período que decorre de 31 de maio a 31 de outubro, nos termos das disposições conjugadas do art.º 241.º, n.º 3, do CT e art.º 264.º, n.º 3, do CT.

declarou o despedimento como ilícito, sendo certo que a decisão é passível de recurso, embora como defende Albino Mendes Batista (2008, p. 297), no Código de Processo de Trabalho, doravante *brevitatis causa* CPT o legislador tenha sido modesto em referenciar os recursos laborais e os seus modos de interposição.^{75/76}

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro, que institui a ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, doravante AIRLD, o legislador preceituou no art.º 98.º-N e no art.º 98.º-O, ambos do CPT, o pagamento de retribuições intercalares pelo Estado e as deduções a que estas estão sujeitas, respetivamente.^{77/78}

Estas normas objetivam dar cumprimento ao princípio da celeridade que preside ao Direito Processual Laboral, tendo em conta que estamos perante um processo de cariz urgente, de impugnação do despedimento, e que se pretende seja julgado, no Tribunal *a quo*, no prazo máximo de 12 meses, sob pena de recair sobre o Estado o pagamento das prestações intercalares.^{79/80}

⁷⁵ Relativamente à decisão que declara a ilicitude do despedimento, esta não tem de ocorrer imperativamente em 1ª instância, não coincidindo esta com um limite temporal final para estabelecer os direitos do trabalhador, que apenas se definem na data da decisão final, que pode ser uma decisão do tribunal “a quo” ou do tribunal “ad quem”, que haja confirmado a ilicitude do despedimento, conforme se extrai do art.º 79.º, alínea *a*), do CPT.

⁷⁶ Seguindo as preleções de Joana Vasconcelos (2011, p. 1037), o pedido de condenação do empregador na reintegração e, bem assim, no pagamento dos salários intercalares, está implícito e é indissociável do pedido de declaração da ilicitude do despedimento.

⁷⁷ O valor das prestações intercalares é determinado pelo juiz na sentença que determina a ilicitude do despedimento (art.º 98.º-N do CPT) contudo é de ressaltar que os 12 meses em que as retribuições intercalares correm por conta do empregador não são contados de forma contínua, suspendendo-se a favor do Estado, e não se incluindo, nas seguintes circunstâncias, a saber: verificada a suspensão da instância (art.º 269.º CPC); quando ocorrer mediação, tentativa de conciliação e aperfeiçoamento dos articulados e em férias judiciais (art.º 98.º-O do CPT). Na esteira de Pedro Romano Martinez (2013, p. 948 e 949), estas prestações são designadas comumente na doutrina por salários intercalares, porquanto revestem a natureza da qual está investida a retribuição do trabalhador enquanto executa o contrato de trabalho. O legislador, nesta matéria inspirou-se no Sistema Legislativo Espanhol em vigor já desde 1980, conforme nos ensina Alcides Martins (2012, p. 173 e 451).

⁷⁸ No que a esta matéria respeita, e relativamente à querela jurisprudencial pela mesma suscitada, *vide* Carvalho, C.O. & Gomes, J.V., (2011, p. 1035 a 1049). Destacamos ainda que a questão dos salários intercalares se revela sempre uma temática muito sensível, pois que se trata de um direito indisponível, considerando que a relação laboral já cessou e com ela a subordinação jurídica, mas a verdade é que tendo o despedimento sido considerado ilícito tudo se passa como se o contrato de trabalho se mantivesse em execução, daí estarmos perante um direito indisponível não obstante a subordinação jurídica ter cessado. Por todos, *vide* Ac. STJ, processo nº 450/07.1TTCSCL1.S1, datado de 18/06/2014.

⁷⁹ A entidade pública com competência para proceder a estes pagamentos é o Instituto da Segurança Social, que o Tribunal deverá notificar validamente da decisão que o vincula aos pagamentos, assim como tem o dever de o informar dos eventuais recursos e suas conclusões. A razão que fundamenta ser esta entidade pública a responsável pelo pagamento das prestações intercalares prende-se com o facto de ser esta que procede ao pagamento das prestações de desemprego, cujo pagamento ficará suspenso, caso esteja a decorrer, conforme a argumentação de Alcides Martins (2014, p. 175). Na senda de Viriato Reis & Diogo

Contudo são também tantas vezes fundamento da celeridade dos processos laborais e simultaneamente da desoneração do Estado no seu cumprimento, tendo em atenção os períodos que o legislador exclui da contagem do prazo de 12 meses a partir do qual o ónus do pagamento das retribuições intercalares recai sobre o Estado (art.º 98.º- O do CPT).⁸¹

A estas retribuições o legislador veio consagrar certas deduções verificadas determinadas circunstâncias.

Assim, haverá lugar a deduções sobre os valores que o trabalhador aufera com a cessação do contrato de trabalho e que de outro modo não receberia (art.º 390.º, n.º 2, alínea *a*), do CT).

Nesta matéria o legislador não deixa de penalizar a inércia do trabalhador ilicitamente despedido considerando a letra do art.º 390.º, n.º 2, alínea *b*), do CT, procedendo a uma dedução da retribuição que este haja de receber em virtude da declaração da ilicitude do despedimento, sempre que a correspondente ação de impugnação não seja interposta nos 30 dias seguintes ao despedimento.⁸²

Ainda em sede de deduções às retribuições a receber pelo trabalhador ilicitamente despedido, o legislador vem no art.º 390.º, n.º 2, alínea *c*), do CT, estatuir a dedução do subsídio de desemprego que o trabalhador haja auferido desde o despedimento até ao

Ravara (2012, p. 218) as prestações intercalares são mecanismos que servem somente para reduzir e, em muitos casos até exonerar completamente o Estado desta responsabilidade. No entendimento de Pedro Furtado Martins (2012, p. 451) as deduções consagradas pelo legislador, mormente no que à sua aplicabilidade prática diz respeito em termos de contagem dos períodos de descontos, bem como quanto à verdadeira assunção por parte do Estado têm suscitado por parte da doutrina fortes críticas. Destacamos que, estas retribuições não têm carácter indemnizatório, mas sim retributivo, uma vez que declarada a ilicitude do despedimento, em primeira instância ou em sede de recurso, assistimos a uma repriminção do estado do contrato de trabalho, o que significa que tudo se passa como este sempre estivesse estado em execução.

⁸⁰ Na realidade, e atendendo ao funcionamento prático dos Tribunais pugnam Viriato Reis & Diogo Ravara (2012, p. 218) pelo agrupamento das causas de suspensão em dois grupos: circunstâncias que, pela sua natureza, são imputáveis às partes, e outras, que se reportam ao normal funcionamento dos Tribunais, e que como sabemos são difíceis de controlar, pelo que casos de incidentes processuais, realização de provas periciais, elevado número de documentos de prova, todos concorrem para a dilação do processo, ainda que não tenha sido esse o objetivo do legislador ao adotar estas normas. Assim, facilmente se conclui que o prazo de 12 meses estabelecido para responsabilizar o Estado pelo pagamento das prestações intercalares, se mostra no nosso ordenamento jurídico, demasiado curto para que o Estado seja chamado a assumir essa responsabilidade ainda que consignada na lei. Para mais desenvolvimentos relativamente a esta matéria, por todos consultar João Leal Amado (2014, p. 418 e 419).

⁸¹ Para um desenvolvimento mais aprofundado, *vide* João Leal Amado (2014, p. 418 e 419).

⁸² A retribuição sofrerá uma dedução correspondente ao período que decorra desde o despedimento até aos 30 dias antes da propositura da ação, sendo certo que tal dedução não ocorrerá se a ação tiver sido interposta nos 30 dias seguintes ao despedimento, objetivando o legislador com esta regra punir o trabalhador pouco diligente.

trânsito em julgado da sentença que declarou a ilicitude do despedimento, recaindo sobre o empregador a responsabilidade de entregar essa quantia à Segurança Social.

No âmbito da reintegração ou indemnização substitutiva desta, assiste ao trabalhador, conforme prevê o art.º 391.º, n.º 1, do CT, o direito de preferir a indemnização à reintegração, até ao termo da discussão em audiência de julgamento, recaindo sobre o tribunal o ónus da determinabilidade do valor desta, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo ou fração de antiguidade, tendo em conta o valor da retribuição e o grau de ilicitude.^{83/84}

Atentamos a dois casos específicos em que a reintegração é preterida em favor da indemnização pelo empregador: no caso em que o trabalhador despedido integre uma microempresa (art.º 100.º, n.º 1, alínea *a*), do CT) em que o empregador pode optar pela indemnização em detrimento da reintegração atendendo à natureza organizacional da empresa em questão; quando o trabalhador despedido ocupe um cargo de administração ou de direção, assistindo ao empregador a faculdade de requerer ao Tribunal que exclua a possibilidade de reintegração desse trabalhador, fundamentando tal circunstância nos precisos termos do art.º 392.º, n.º 1, do CT.⁸⁵

Apesar de tudo, sublinhamos a natureza obrigatória da reintegração sempre que o empregador haja despedido o trabalhador com fundamentos discriminatórios, ou quando o fundamento da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador, em cumprimento das disposições conjugadas do art.º 392.º, n.º 2, e art.º 24.º, ambos do CT.

Na eventualidade de o Tribunal aceder ao pedido do empregador, excluindo a reintegração do trabalhador, caber-lhe-á determinar o *quantum* indemnizatório, que se fixará entre 30 a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou de fração de antiguidade, em conformidade com o disposto no art.º 392.º, n.º 3, do CT.

⁸³ Ensina-nos João Leal Amado (2014, p. 420), que o trabalhador pode optar pela reintegração ou pela indemnização em substituição desta, contudo, uma vez efetuada a sua escolha, esta é definitiva e irreversível, por aplicação do art.º 549.º do Código Civil, que respeita às obrigações alternativas.

⁸⁴ De realçar que o pedido de substituição da reintegração pela indemnização, tanto pode ser realizado pelo trabalhador (art.º 391.º do CT), como pelo empregador (art.º 392.º do CT), dependendo dos casos.

⁸⁵ Na verdade, consideramos ser, nestas organizações empresariais que mais se justifica a substituição da reintegração pela indemnização, uma vez que as relações laborais envolvem não só o *labor*, mas muitas vezes, estreitos laços de relações pessoais que são impossíveis de manter verificada a ocorrência de certos litígios que abalam a harmonia e a confiança, imprescindíveis para uma salutar relação laboral.

Não será despiciendo, neste contexto, referir que as regras gerais de cessação do contrato de trabalho se aplicam à cessação dos contratos a termo (art.º 393.º, n.º 1, do CT), ainda que com algumas alterações previstas no n.º 2 do mesmo artigo.

Assim, se o despedimento for tido como ilícito o empregador deverá indemnizar o trabalhador por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais, sendo que este *quantum* indemnizatório não deverá ser inferior às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se o termo se verificar posteriormente, por força do disposto no art.º 393.º, n.º 2, alínea *a*), do CT.

Note-se que nesta tipologia contratual o legislador consagrou um mínimo de valor relativamente às retribuições a que o trabalhador tem direito quando despedido ilicitamente.

Quando o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão judicial, o empregador será condenado na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria ou antiguidade (art.º 393.º, n.º 2, alínea *b*), do CT).

2.3 Meios de Reação ao Despedimento

Ao trabalhador assiste sempre a faculdade de contestar judicialmente o seu despedimento, sendo certo que cabe ao poder jurisdicional, conforme temos vindo a mencionar, apreciar a (i)licitude do mesmo.⁸⁶

A resolução do contrato de trabalho reveste natureza unilateral e recetícia, pelo que o seu efeito extintivo ocorre aquando da comunicação pelo empregador ao trabalhador da sua vontade em proceder ao despedimento. Posto isso, na data do despedimento constitui-se na esfera jurídica do trabalhador o direito potestativo a impugnar o mesmo. Acaso o trabalhador não recorra judicialmente do despedimento de que foi alvo, dentro dos prazos legalmente determinados para o efeito, verificar-se-á a cessação do vínculo laboral, independentemente da (i)licitude do mesmo. Dito de outro modo, e nas palavras de Pedro Romano Martinez (2013, p. 946), “ se o despedimento ilícito não for impugnado, assistir-se-á à cessação definitiva do contrato de trabalho”.

⁸⁶ A ilicitude do despedimento só pode ser declarada por decisão judicial, conforme o art.º 387.º, n.º 1 e art.º 388.º, n.º 1, ambos do CT, *vide* Pedro Furtado Martins (2012, p. 395).

Assim, o trabalhador dispõe de um prazo para o efeito, prazo este que não é igual para todas as modalidades de despedimento. Pretendendo o trabalhador impugnar o seu despedimento mediante a AIRLD, dispõe de 60 dias (prazo de caducidade) contados da data do despedimento; já se a forma adequada de impugnar o despedimento for a ação com processo comum não existe qualquer prazo de caducidade ou de prescrição expressamente consagrado na lei, contudo há que ter em atenção que o art.º 337.º, n.º 1, do CT estabelece o prazo de prescrição de um ano dos créditos e outros direitos laborais que o trabalhador pretenda fazer valer.⁸⁷

Como meios de reação ao despedimento por facto imputável ao trabalhador, este tem ao seu dispor a providência cautelar de suspensão do despedimento (art.º 386.º do CT e art.º 34.º do CPT), a ação de processo comum e a AIRLD (art.º 21.º, 1.ª e 2.ª espécie, respetivamente, do CPT).

Com efeito, considerando a incompatibilidade entre a morosidade da justiça e a condição em que se encontra o trabalhador despedido, certamente de grande fragilidade, poderá este primeiramente, se assim o entender, lançar mão da suspensão do despedimento, mediante a respetiva providência cautelar, nos cinco dias úteis contados a partir da data do despedimento.^{88/89}

O objetivo maior da providência de suspensão do despedimento é garantir o direito do trabalhador ao trabalho, não visando, como bem se compreende, obter uma decisão

⁸⁷ No que concerne aos prazos de interposição de ações em contexto laboral, *vide* jurisprudencialmente, entre outros, Ac. STA, processo n.º 3579/11.8TTLSB.S1, datado de 29/10/2013 e Acórdãos TRC, processo n.º 871/14.1TTCRB-A.C1, datado de 08/10/2015 e processo n.º 512/13.6T4AVR.C1, datado de 13/02/2014. Doutrinalmente, por todos, e para mais e melhores esclarecimentos no que respeita a esta temática, consultar Pedro Furtado Martins (2012, p. 404 e segs). Note-se que quando o trabalhador despedido solicita apoio judiciário na modalidade de isenção de taxas de justiça e demais encargos com o processo e nomeação e pagamento da compensação de patrono, antevendo de certo modo o despedimento, e antecipando-se a este, a AIRLD considera-se interposta no dia seguinte àquele em que ocorra o despedimento, por força do disposto no comando normativo 33.º, n.º 4 da Lei n.º 34/2004, de 29 de julho (Lei de Acesso aos Tribunais). Neste contexto, *vide* Ac. TRP, processo n.º 13682/14.7T8PRT, datado de 23/03/2015. Ainda que não integre o nosso estudo, entendemos pertinente referir que, sempre que o trabalhador pretenda impugnar judicialmente uma sanção disciplinar não abusiva ou conservatória do vínculo laboral dispõe de um prazo de caducidade que é de 1 ano para a prática de tal ato, iniciando-se a contagem do prazo a partir da comunicação da pena disciplinar ao trabalhador, conforme se extrai do Ac. TRL, processo n.º 5961/12.4 T2SNT.L1-4, datado de 05/06/2013.

⁸⁸ A suspensão preventiva do despedimento consubstancia um direito potestativo do trabalhador, ao qual o empregador não se pode opor. A suspensão do despedimento não é aplicável nos casos em que o trabalhador tenha sido despedido em virtude da caducidade do contrato. Para mais e melhores esclarecimentos quanto às características da providência cautelar no âmbito laboral, *vide* por todos, o Ac. STA Sul, processo n.º 11708/14, datado de 20/01/2015.

⁸⁹ Relativamente à inversão do contencioso (art.º 369.º do CPC) introduzido no âmbito das providências cautelares com a recente reforma do CPC e, para uma análise mais detalhada, *vide* Alcides Martins (2014, p. 145).

definitiva, mas sim rápida, ainda que provisória, tendo presente os ensinamentos de Alcides Martins (2014, p. 91 e segs).

Este instituto jurídico caracteriza-se por ser um procedimento cautelar especificado (art.º 386.º do CPC e art.º 34.º a art.º 40.º-A do CPT), de aplicabilidade a todas as modalidades de cessação do contrato de trabalho, cuja natureza pode ser antecipatória ou conservatória, não abrangendo, todavia, os casos de despedimento irregular.

Presidem a este mecanismo judicial, enquanto providência cautelar que é, a celeridade, a dependência e a instrumentalidade da ação principal, a provisoriedade da decisão e a sumariedade da mesma.

É axiomático que, para que a supressão do despedimento se verifique, no requerimento de suspensão do despedimento o trabalhador reclame a impugnação deste (art.º 34.º, n.º 4, do CPT), sendo que ao proceder deste modo fica dispensado de apresentar o formulário previsto no art.º 98.º-D do CPT.⁹⁰

Acresce que o juiz, em cumprimento do disposto no art.º 39.º do CPT, poderá decretar a providência sempre que conclua pela probabilidade séria da existência de um despedimento ilícito, traduzindo-se este mecanismo judicial, no nosso entendimento, num reforço da proteção do trabalhador.

Assim, e caso o Tribunal decida pelo decretamento da providência, o contrato de trabalho ressurgue com todos os seus efeitos, até à decisão final da causa que terá lugar na ação de impugnação.⁹¹

No âmbito das ações laborais, uma nova ação foi introduzida na nossa ordem jurídica, por via do Decreto – Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro, a AIRLD, conforme já mencionámos, sendo certo que, nesta ação não se discute o despedimento que se pressupõe

⁹⁰ O trabalhador não terá de obedecer a este procedimento caso, em data anterior tenha apresentado o formulário a que alude o art.º 98.º-C do CPT. Neste sentido aconselhamos a consulta de Viriato Reis & Diogo Ravara (2012, p. 195) e Maria do Rosário Palma Ramalho (2012, p. 856).

⁹¹ São características maiores da providência cautelar o *fomus bónus iuris* e o *periculum in mora* (art.º 362.º do CPC). A providência cautelar tem como finalidade assegurar o efeito útil da ação principal. Nos termos do art.º 373.º, n.º 1, alínea *a*), do CPC, o procedimento cautelar extingue-se se o requerente não propuser a ação principal no prazo de 30 dias, que se contam da data em que lhe tiver sido notificado o trânsito em julgado da decisão que a ordenou, exceto se tiver sido decretada a inversão do contencioso, cabendo desse modo ao empregador (requerido) o ónus de intentar a ação principal.

existir inequivocamente, nem tão pouco se afere da existência da relação laboral que igualmente há-de existir com toda a certeza.⁹²

Subjacente à criação da AIRLD está a necessidade de incutir uma maior celeridade à resolução das demandas emergentes do despedimento individual, comunicado por escrito ao trabalhador, seja por facto imputável a este, seja por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação (art.º 98.º-C, n.º 1, do CPT).⁹³

O trabalhador pode assim socorrer-se da AIRLD (art.º 387.º do CT, art.º 21.º, 2.ª espécie e art.º 98.º-B e segs., do CPT) no prazo de 60 dias a contar do despedimento, quando haja sido despedido e tal facto lhe tenha sido comunicado por escrito, por força do disposto no comando normativo 98.º-B, n.º 1, do CPT.

A AIRLD é caracterizada por elementos que marcadamente a distinguem da ação de processo comum, tais como: o prazo de caducidade para intentar a ação que é de 60 dias (art.º 387.º, n.º 2, do CT); a simplicidade do formulário que dá início à ação é substancialmente diferente da petição inicial e pode ser subscrito pelo próprio trabalhador, uma vez que a constituição de mandatário apenas é obrigatória após a audiência de partes⁹⁴; a taxa de justiça que só é paga aquando da apresentação dos articulados pelas partes⁹⁵; pela natureza urgente conferida a esta ação em que os prazos correm em férias, não se suspendendo, por força do art.º 138.º, n.º 1, do CPC; tendo sido ainda introduzido pelo legislador o efeito cominatório pleno.⁹⁶

A audiência de partes é, na nossa perspetiva, uma das fases da AIRLD a que o legislador conferiu mais ênfase. É nesta fase processual que, pela primeira vez as partes vão poder encontrar-se “frente-a-frente” e esgrimir os seus argumentos, numa forte tentativa de se conciliarem, uma vez que o conflito está declarado, mas não está ainda aberto, até porque nesta fase não existem ainda articulados.⁹⁷

⁹² Para um aprofundamento desta matéria consultar, Catarina de Oliveira Carvalho & Júlio Vieira Gomes (2011, p. 299).

⁹³ Todas as outras ações seguem a forma de processo comum e estão afetas ao regime prescricional do art.º 337.º, n.º 1, do CT.

⁹⁴ Quanto à constituição de mandatário e à divergência doutrinal subjacente à mesma, *vide* Viriato Reis & Diogo Ravara. (2012, p. 174).

⁹⁵ Para mais elucidações, consultar Messias de Carvalho (2011 p. 314).

⁹⁶ Quanto a esta matéria, ressaltamos o seu particular interesse e, remetemos para mais e melhores esclarecimentos os estudos de Viriato Reis & Diogo Ravara (2012, p. 176 e 177).

⁹⁷ Destacamos o vertido no comando normativo 70.º do CPT, que refere que “ (...) o juiz procura conciliar as partes.”, ou seja, a tentativa de conciliação tem carácter obrigatório, pois que resulta de uma imposição legal e não cabe na discricionariedade do juiz. Senão vejamos, que tanto na AIRLD como na ação com processo comum (art.º 21.º, 1.ª espécie do CPT), existem duas fases de possibilidade de acordo das

Tanto assim é que estão desde logo conjeturadas consequências para as faltas injustificadas de comparência pessoal das partes⁹⁸ à audiência, não obstante, por força do vertido nos artigos 98.º-G, n.º 1 e 98.º-H, n.º 1, ambos do CPT esta poder ocorrer, desde que as partes se façam representar, nos precisos termos do art.º 98.º-I do CPT.

Ademais, por nós pugnamos pela aplicação destas regras sancionatórias à ação com processo comum, uma vez que apesar do tipo de ação ser diverso, não deixamos de estar no âmbito laboral e, deste modo não se perde a verdadeira problemática associada a este tipo de ações - a subsistência e a dignidade social do trabalhador-.

No nosso entendimento, a possibilidade de a audiência de partes se poder realizar por representação destas tornará o acordo com maior probabilidade de exequibilidade, considerando que muitas vezes, o que afasta as partes do acordo não são já questões laborais, mas sim meras quizilas pessoais que se foram avolumando ao longo de uma relação laboral, que não perde nunca o seu cariz pessoal.

Como se depreende do anteriormente explanado, para todas as outras modalidades de cessação do contrato de trabalho, deverá o trabalhador valer-se da ação comum (art.º 21.º, 1.ª espécie, do CPT), dispondo de um ano para intentar judicialmente a mesma.⁹⁹

partes. A primeira dessas fases está prevista com a convocação de uma audiência de partes logo após o recebimento da petição inicial, (art.º 54.º, n.º 2, do CPT), que visa a conciliação das partes, (art.º 55.º, n.º 2, do CPT), e outra realiza-se na audiência de discussão e julgamento, em cujo início o juiz tenta de novo a conciliação das partes, (art.º 70.º, n.º 1, do CPT). Estas possibilidades de conciliação concedidas pelo legislador às partes prendem-se, por nós, em larga medida com os princípios subjacentes ao Direito Processual Laboral e aos interesses em causa, não olvidando que são os interesses dos trabalhadores que estão aqui em crise, mas também o interesse público, por força do envolvimento do tecido empresarial que suporta a economia nacional. O mesmo não se pode afirmar, em termos de processo civil comum, pois nesse caso a tentativa de conciliação não tem, em termos processuais, o mesmo peso uma vez que, por um lado, não é obrigatória, conforme se extrai do art.º 594.º, n.º 1, do CPC, e por outro nem sempre, apesar da tentativa de conciliação estar legalmente prevista, tal ato se encontra na livre disposição das partes, considerando o litígio em questão (art.º 594.º, n.º 1, 1.ª parte e art.º 604.º, n.º 2, *in fine*, ambos do CPC).

⁹⁸ A comparência pessoal das partes à audiência de partes estatuída pelo legislador pretende dar cumprimento ao princípio da imediação, como nos ensina Alcides Martins (2014, p.122). A tentativa de conciliação é, na verdade quer legalmente, quer na prática, um dos segmentos distintivos mais marcantes relativamente ao processo civil comum, nas palavras de Alcides Martins (2014, p. 114). Ainda no sentido da relevância da tentativa de conciliação aconselhamos a leitura do comunicado n.º 3/2009 do Conselho Superior da Magistratura, disponível em, <http://www.inverbis.pt/2007-2011/juizes/csm-tentativa-conciliacao-jurisdicao-laboral.html>, último acesso a 13-12-2015.

⁹⁹ Perfilhando os ensinamentos de Maria do Rosário Palma Ramalho (2012, p. 858), recorre-se ao prazo de um ano porque este é o prazo geral para arguir as anulabilidades (art.º 287.º do Código Civil), mas também, porque por força do art.º 337.º, n.º 1, do CT, é este o prazo legal de reclamação de créditos laborais e outros direitos de natureza laboral.

Relativamente a esta ação e à semelhança do que se verificou com a reforma do CPC, por via da qual se revogou o processo declarativo, também em contexto laboral a ação declarativa conhece agora uma só forma - a do processo comum -.¹⁰⁰

A ação de processo comum (art.º 21º, 1.ª espécie, do CPT) segue a tramitação regulada nos artigos 54.º e segs, do CPT, sem prejuízo do disposto no art.º 49.º do CPT.¹⁰¹

Esta ação conhece cinco fases, a saber: fase dos articulados (artigos 54.º a 60.º- A do CPT), fase do saneamento do processo e da audiência de partes (artigos 61.º e 62.º, do CPT), fase da instrução (artigos 63.º a 67.º do CPT), fase da discussão e julgamento da causa (artigos 68.º a 72.º do CPT) e finalmente a fase da sentença (artigos 73.º a 78.º do CPT).

No âmbito desta ação, existem dois momentos em que se prevê a conciliação das partes em sede própria, a audiência de partes.

Um deles encontra a sua estatuição legal no art.º 55.º do CPT, segundo o qual aberta a audiência de partes e após a exposição pelo autor dos fundamentos de facto e de direito que sustentam a sua pretensão, o juiz tentará conciliar as partes (art.º 55.º, n.º 1, do CPT).

Um dos outros momentos em que o juiz está obrigado a tentar obter a conciliação das partes é no início da audiência de discussão e julgamento, em obediência ao vertido no art.º 70.º, n.º 1, do CPT.

Concludentemente e atentando aos mecanismos judiciais ao dispor do trabalhador quando confrontado com o seu despedimento, a nossa atenção incide agora sobre as consequências da prossecução da declaração da ilicitude do despedimento, conforme temos vindo a relatar.

2.4 A Prossecução da Ação Judicial ou o Acordo das Partes

O Direito Processual Laboral encontra assento na arquitetura de três grandes princípios que são as traves mestras que o norteiam, a saber: os princípios da justiça célere, da justiça pacificadora e da justiça completa.

Projetam-se nestes princípios as especificidades das relações laborais, mormente, a defesa dos direitos dos trabalhadores, enquanto parte mais frágil e cuja subsistência se

¹⁰⁰ Neste sentido consultar, Alcides Martins (2014, p. 104).

¹⁰¹ Nos termos deste comando normativo, nos casos omissos são aplicáveis subsidiariamente as disposições legais do CPC no que concerne ao processo declarativo comum.

pode encontrar ameaçada perante a ocorrência dos litígios que são submetidos a este ramo do Direito Público onde o Estado surge munido do seu *ius imperium*, e impõe às partes que a ele recorrem um carácter vinculativo das decisões dos Tribunais de Trabalho.

A *ratio* do princípio da justiça laboral patenteia-se, por um lado, na oposição clara às típicas delongas das decisões judiciais com as quais os litígios laborais se não compadecem, respeitando os interesses dos trabalhadores que estão submetidos à tutela do Direito, e por outro, esta justiça laboral almeja ser uma justiça mais completa na medida em que a justiça material há-de prevalecer sobre a justiça formal, conforme se extrai do art.º 27.º do CPT “ Poderes do juiz” e do art.º 74.º do CPT “ Condenação *extra vel ultra petitum*¹⁰², entre outros.

Enfatizamos, neste contexto, o princípio da justiça pacificadora cuja valorização é diversas vezes reforçada por meio do recurso à conciliação/acordo entre as partes, para que sejam estas a compor o litígio que as opõe, sendo certo que o plano de atuação processual laboral ambiciona a preservação da paz laboral e social que são vetores determinantes para a sociedade em geral e para a economia e o tráfego comercial em particular, circunstancialismos dos quais depende a evolução da Nação.

Na verdade, e não olvidando a inseparabilidade da característica da personalidade do contrato de trabalho, quem melhor do que as partes conflituantes conhece a sua contenda e sabe do que está disposto a abdicar ou não, por forma a ultrapassá-la.

Nesta senda, a tentativa de conciliação no contexto laboral, pelas vezes que é facultada às partes, é marca indelével do processo laboral que a distingue inequivocamente

¹⁰² Esta é uma das grandes especificidades do Direito Processual Laboral e que se traduz numa importante exceção às regras do Código do Processo Civil, abreviadamente designado CPC, que baliza o princípio do dispositivo vertido no art.º 259.º do CPC, e que reflete o princípio da irrenunciabilidade dos direitos laborais. Todavia, releva destacarmos que, esta condenação do juiz, efetuada para além do pedido, apenas se verifica nos casos em que a mesma tenha por base conhecimentos de ordem geral ou do próprio juiz e, que por assim ser, não carecem de quaisquer alegações, ou de factos que decorram de normas legais imperativas ou de convenções coletivas de trabalho (Ramalho, 2012, p. 27). Neste sentido e, seguindo o aresto do Ac. TRG, processo n.º 293/12.0TTBGC.G1, datado de 30/04/2015, “ os limites da condenação *ultra vel extra petitum* devem encontrar-se nos direitos, que, do ponto de vista do trabalhador, são irrenunciáveis (...)”. Assim a doutrina e a jurisprudência têm feito uma distinção básica entre os direitos de existência necessária, como é o caso do salário após a cessação do contrato de trabalho, e os direitos cuja existência e exercício são necessários, como acontece nos casos dos acidentes de trabalho (...), e também, do direito ao salário na vigência do contrato. É pacífico que a condenação *ultra vel extra petitum* só se justifica neste segundo tipo de direitos, que têm subjacentes interesses de ordem pública, cabendo ao juiz o suprimento dos direitos de exercício necessário imperfeitamente pelo seu titular (...). Assim, após a cessação da subordinação jurídica serão irrenunciáveis, apenas aqueles a cujo exercício o seu titular nunca poderá renunciar.

do processo civil comum, reforçando-se deste modo o conceito da proteção do trabalhador, conforme já havíamos ajuizado (Martins, 2014, p. 114).

Com efeito, o CPT encontra-se impregnado de normativos legais que consagram a tentativa de conciliação das partes num claro objetivo do legislador em colocar um ponto final nas delongas processuais numa matéria tão pessoal e social e economicamente sensível como é o Direito do Trabalho.¹⁰³

No âmbito dos procedimentos cautelares especificados, em sede de audiência final a tentativa de conciliação está prevista (art.º 36.º, n.º 2, do CPT).

O Capítulo do Processo Comum principia precisamente com o art.º 51.º, n.º 1, do CPT, que estabelece que “ a tentativa de conciliação realiza-se obrigatoriamente quando prescrita neste Código”.¹⁰⁴

A própria ação de processo comum conhece a tentativa de conciliação no seu início e na audiência de discussão e julgamento, conforme mencionámos em sede própria (art.º 55.º, n.º 1 e art.º 70.º, n.º 1, ambos do CPT).

Também na AIRLD encontramos o juiz com um papel ativo em matéria de conciliação das partes, em cumprimento do disposto no art.º 98.º- I do CPT.¹⁰⁵

Caso as partes alcancem o acordo, o juiz deve fazer constar de modo pormenorizado do auto de conciliação os termos do acordo no que respeita a prestações, respetivos prazos e lugares de cumprimento destas (art.º 53.º, n.º 1, do CPT), e caso se verifique cumulação de pedidos, do acordo deverá constar quais os pedidos por ele abrangidos (art.º 53.º, n.º 2, do CPT).

Refira-se ainda que os autos de conciliação adquirem força de título executivo, nos termos do art.º 88.º, alínea *b*), do CPT, não obstante competir ao juiz certificar-se da capacidade das partes e da legalidade do resultado da conciliação, que deverá igualmente constar do auto (art.º 52.º, n.º 2, do CPT).

Estabeleceu ainda o legislador que sempre que a conciliação se frustrar total ou parcialmente deverão constar do auto de conciliação os fundamentos, que no entendimento das partes, concorrem para que o litígio persista, conforme resulta do art.º 53.º, n.º 3, do CPT.

¹⁰³ Conforme resulta da exposição de Paulo Sousa Pinheiro (2014, p. 38 e 39).

¹⁰⁴ Esta acaba por ser a primeira fase saneadora do processo, sendo certo que tal não se verifica nas causas de grande complexidade.

¹⁰⁵ O mesmo sucede em matéria de acidentes de trabalho, em que à tentativa de conciliação são chamados os sinistrados ou os seus representantes legais e as entidades empregadoras ou seguradoras, dando assim cumprimento ao disposto no art.º 108.º, n.º 1, do CPT.

Assim sempre que o acordo das partes não seja possível de gizar a ação seguirá os seus trâmites legalmente previstos, não obstante às partes ser ainda facultada uma segunda tentativa de conciliação em sede de audiência final de discussão e julgamento, conforme retro mencionámos.

Frustrando-se esta, caberá ao juiz ponderados os factos e aduzidas as provas proferir sentença que determinará a (i)licitude do despedimento.

Da decisão da (i)licitude do despedimento proferida pelo juiz resultarão consequências às quais já aludimos em sede própria, quer para o empregador, quer para o trabalhador.

Note-se que o legislador laboral, não obstante ter colocado à disposição das partes os mecanismos judiciais tendentes à superação da sua demanda, não incutiu qualquer obrigatoriedade relativamente ao seu recurso, sendo que a conduta positiva ou negativa das partes neste contexto acarreta consequências legalmente previstas.

A condição do trabalhador é bem diferente quando o despedimento é declarado lícito¹⁰⁶, o que significa que o empregador reúne motivos legalmente justificativos para proceder à cessação do contrato de trabalho de modo unilateral.

Uma das maiores e mais graves consequências que resultam da declaração da licitude do despedimento do trabalhador é, no nosso entendimento, a inexistência de direito a qualquer tipo de indemnização, independentemente da sua antiguidade, bem como a impossibilidade de acesso à prestação de desemprego¹⁰⁷, tendo em conta que nestes casos o trabalhador adotou comportamentos graves em si mesmo e nas suas consequências, violou regras básicas que são a pedra basilar da relação laboral e, que por assim ser consubstanciam justa causa de despedimento (art.º 351.º do CT).

A possibilidade de acordo das partes relativamente ao conflito que as opõe não resulta somente da lei, mas é intrínseca à vontade dos conflituantes, daí que nada impeça o empregador e o trabalhador, sem recurso à via judicial de resolver o seu litígio, ou não estivéssemos nós perante um dos contrato mais “pessoais” da nossa ordem jurídica.

¹⁰⁶ Veja-se a este propósito Ac. TRP, processo n.º 993/13.8TTMTS.P1, datado de 21/09/2015; Acórdãos STJ, processo n.º 497/12.6TTVRL.P1.S1, datado de 14/01/2015 e processo n.º1445/08.3TTPRT.P2.S1, datado de 02/12/2013, entre outros. De ressaltar que, as condutas extralaborais também podem, em alguns casos, concorrer para que o empregador possa licitamente despedir o trabalhador, considerando que a ponderação para o despedimento é realizada mediante uma avaliação do caso concreto, segundo as preleções de Amado, J.L. (p. 376 a 379).

¹⁰⁷ Informação disponível em <http://blog.alertaemprego.pt/regras-do-despedimento-por-justa-causa/>, último acesso a 17-12-2015.

Note-se que atentando precisamente à característica da personalidade ínsita na relação jurídica em causa, este acordo fora do contexto judicial é, na grande maioria dos casos, bastante difícil de obter, uma vez que como já mencionámos, muitas vezes este já extravasou o contexto laboral e invadiu a esfera privada das partes.

Posto isto estamos em crer, que na verdade a relação laboral é uma das relações mais “especiais” que se estabelecem na nossa ordem jurídica e, é por isso tantas vezes objeto de forte conflitualidade, daí a necessidade de o legislador proteger o trabalhador enquanto parte mais frágil, mas também acautelar os interesses do empregador.

3 As prestações sociais de desemprego- em especial, o subsídio de desemprego

3.1 A filosofia subjacente às prestações sociais de desemprego

Remonta à época da origem da nacionalidade portuguesa a necessidade dos monarcas e das ordens religiosas proverem pela proteção dos cidadãos, materializando-se esta nas Confrarias e Misericórdias, espelhos de uma sociedade de cariz solidário, (Loureiro 2010, p.10).

É da Alemanha, em 1881, que advém a ideologia de que o Estado deveria ter funções mais alargadas em termos de proteção relativamente aos cidadãos com o objetivo de lhes facultar prestações perante a ocorrência de certas eventualidades - Bismarck foi o seu criador-.^{108/109}

Subjacente a esta ideologia está um Estado a desempenhar um papel ativo e abrangente em termos de proteção aos seus cidadãos, quer pela sua ação defensiva, quer pela sua ação interventiva, em obediência aos preceitos constitucionais respeitantes às garantias e proteção dos cidadãos.

Os princípios ancoradores da proteção social dos cidadãos encontram a sua estrutura basilar na arquitetura normativa constitucional, ocupando-se o legislador ordinário de dar cumprimento a essas mesmas diretrizes.

Intrínseca à filosofia do Chanceler alemão Bismarck está a defesa da conceção de que o Estado no desempenho da sua função interventiva deveria submeter os cidadãos à obrigatoriedade de se precaverem contra os riscos sociais.

¹⁰⁸ A proposta do Chanceler Bismarck tinha como pressuposto base a proteção social assente na vertente da prestação de trabalho, encontrando-se prioritariamente abrangidos pela proteção social os trabalhadores por conta de outrem, visando as prestações assegurar rendimentos de substituição de trabalho perdido, segundo Ilídio das Neves (1996, p. 233 e 234). Para mais esclarecimentos consultar Filipe Carreira da Silva (2013, p.18); Fernando Ribeiro Mendes (2011, p.30) e João Carlos Loureiro, (2014, p. 20 e segs).

¹⁰⁹ Neste contexto, consideramos de especial relevo destacar que, a proteção na eventualidade de desemprego no que concerne aos seguros sociais, é ainda recente, completando pouco mais de um século de existência, conforme resulta da argumentação de João Carlos Loureiro (2014, p. 478).

Não obstante o Código dos Seguros Sociais não ter chegado a ter aplicação, o sistema de segurança social português ganhou ênfase com a Lei n.º 1884, de 16 de março de 1935 e a Lei n.º 2115, de 18 de junho de 1962.¹¹⁰

Neste contexto, os seguros sociais emergem indissociáveis da relação laboral e circunscrevem-se exclusivamente aos trabalhadores mais desfavorecidos e com mais baixos rendimentos, assentando no binómio trabalhador /empregador, uma vez que o Sistema de Seguros Sociais foi concebido para ser autofinanciado, sendo chamados à sua subsistência financeira os trabalhadores conjuntamente com os empregadores.

Destarte, as cotizações pagas mantêm entre si uma relação de corresponsabilidade com o salário auferido e, uma vez verificada a eventualidade o beneficiário recebe em conformidade com o que haja contribuído.

Assim se caracteriza, em traços gerais, a denominada conceção laborista pois que intimamente relacionada com o *labor*, na qual se entrelaçam e complementam o Direito da Segurança Social e o Direito do Trabalho.

Esta conceção tem, no nosso entendimento, como vetor negativo, o facto de não proteger todos os cidadãos mas somente os trabalhadores, sendo que os não trabalhadores e restantes cidadãos se encontram excluídos da proteção da Segurança Social.

O espírito inerente à conceção de Bismarckiana foi profundamente abalado pela II Guerra Mundial, tendo em consideração as nefastas sequelas que uma guerra sempre acarreta consigo, mormente as enfermidades, o desemprego e a miséria a que ficam vetados os cidadãos e residentes cujas condições de vida roçam, na maioria dos casos, o limiar da pobreza extrema.

¹¹⁰ A Lei n.º 1884, de 16 de março de 1935 veio reconhecer as instituições de previdência social que integravam várias categorias e determinou igualmente as suas bases abarcando trabalhadores por conta de outrem do comércio, da indústria e dos serviços. As caixas sindicais de previdência pertenciam à 1ª categoria e por força do art.º 3.º desta Lei incumbia ao Estado estabelecer e sancionar a medida e a forma em que as entidades patronais e os trabalhadores eram obrigados a contribuir para as caixas de previdência ou a nelas participar. As caixas sindicais de previdência tinham como objetivo proteger os trabalhadores contra os riscos de doença, da invalidez e do desemprego e a garantir-lhes uma pensão de reforma (art.º 4.º, n.º1 da Lei). Ora, para que a proteção em casos de desemprego involuntário se efetiva-se por parte das caixas sindicais de previdência era necessária legislação específica, decorrendo daqui a complexidade desta temática à data. A Lei n.º 2115, de 18 de junho de 1962, regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 45266, de 23 de setembro de 1963 e vários diplomas posteriores possibilitou a passagem de um regime de capitalização estrita para uma capitalização mitigada o que permitiu alargar as eventualidades (maternidades e paternidade pela primeira vez), sendo que os trabalhadores independentes foram pela primeira vez mencionados.

É neste cenário contíguo ao obituário que, por solicitação do governo britânico, Lord Beveridge publicou um relatório que sela para sempre um ponto de mudança na ordem jurídica dos Sistemas de Segurança Social (Neves, 1996).¹¹¹

Subvencionada por um segmento de liberalismo político esta metamorfose consiste (Mendes, 2005, p. 84), “no desenvolvimento de uma oferta pública de serviços e de benefícios pecuniários ” independentes da profissionalização, assente num sistema de cariz redistributivo.

Por força desta especificidade redistributiva, o Estado, mediante o seu orçamento, que na verdade é de todos os cidadãos, procederá à redistribuição de determinadas quantias pelos cidadãos e residentes por forma a garantir a todos o mínimo de sustento, o que representa linearmente uma garantia dos meios mínimos de subsistência a todos os cidadãos com base no princípio da cidadania extensivo aos direitos sociais, (Mendes, 2005).

Sob a égide deste princípio encontramos pois um Estado solidário para com os seus cidadãos e residentes, estruturado em políticas sociais que convergem para o denominado *Welfare State* - Estado de Bem-Estar, impendendo sobre este a responsabilidade de proteger todos, mormente aqueles que a própria sociedade rejeita (Mendes, 2005).¹¹²

No que aos valores das prestações respeita a linha de pensamento de Beveridge em nada se interliga com o estatuto profissional de cada um, diferentemente do pensamento Bismarkiano, o que significa que o Estado deverá garantir ao cidadão o mínimo de subsistência.¹¹³

Destarte, nesta conceção, dita universalista, o aspeto negativo que colhemos está conexas com as baixas prestações que são geradas e de valor fixo, promovendo deste modo o incentivo ao recurso a sistemas complementares de proteção mínima.

¹¹¹ No que concerne ao caminho percorrido até ao atual Sistema de Segurança Social, bem como às propostas de solução para um Sistema melhor, e para uma análise mais aprofundada consultar, Rys Vladimir (2010, p. 12).

¹¹² Segundo Ramesh Mishra (1995, p. 102 e 113), o bem-estar de uma sociedade, baseado na providência enquanto economia de assistência social, é a soma de uma multiplicidade de fontes tais como o Estado, as empresas, as organizações voluntárias e os agregados familiares. Ressalvamos que a marca distintiva do Estado – Providência é a política do pleno emprego.

¹¹³ Neste domínio, estamos em crer que o requisito essencial para obter um benefício do Sistema é a necessidade, não obstante a existência de profissionalização, o grau académico ou até mesmo o estatuto social. Note-se que, com uma proteção alargada a todos os cidadãos, o valor a atribuir em termos de prestações terá de ser inevitavelmente menor, sob pena de se assistir a um esgotamento dos recursos.

Não podemos olvidar que nesta linha de pensamento todos os cidadãos se encontram protegidos e já não só os trabalhadores, ainda que se verifique um direito mínimo de proteção para todos.

Numa conceção assistencialista existe um direito geral de todos os cidadãos em carência económica, independentemente da causa ou do risco que originou essa situação, sendo que o reconhecimento do direito é efetuado através da técnica da condição de recursos, procedendo-se à avaliação da efetiva carência, bem como do grau de dependência e necessidade.¹¹⁴

Importa ressaltar que esta formulação é realizada com base em critérios exclusivamente económicos e que nesta conceção se privilegia a função redistributiva, ou seja, o sistema é financiado através da transferência das receitas gerais do sistema tributário do Estado.

Face ao exposto, podemos concluir que nesta conceção *estão todos protegidos* (itálico nosso); todos os que necessitam sob um ponto de vista assistencialista terão direito à Segurança Social. Neste contexto não releva a profissionalização ou qualquer outro pressuposto, o critério de atribuição de prestações da Segurança Social é a necessidade, ou seja, todos aqueles que verdadeiramente necessitarem verão as suas necessidades supridas por força deste Direito.

Analisando esta filosofia, acreditamos estar perante uma visão minimalista e assistencialista da Segurança Social, cujo papel é meramente subsidiário, e cuja intervenção diminui consoante o nível de vida e o rendimento médio das famílias.

Não descuidamos nesta matéria a inexistência de uma noção de Segurança Social precisa e concretamente definida, pese embora o seu vastíssimo âmbito de aplicação e sua enorme abrangência.

Assim, considerando o supra exposto e, em termos abstratos, podemos entender a Segurança Social como a forma que o cidadão tem de se precaver contra as eventualidades da vida e que o podem, perante a ocorrência destas, colocar em “maus lençóis” financeiramente, conforme se extrai das palavras de Fernando Ribeiro Mendes, (p.14).

¹¹⁴ Para mais e melhores desenvolvimentos *vide* Ilídio das Neves, (1996, p. 244 a 250); João Carlos Loureiro (2014, p. 207 e 208) e Filipe Carreira da Silva (2013, p. 60 e segs). Também no ordenamento jurídico espanhol se conforma esta realidade conforme, Manuel Alonso Olea & José Luis Tortuero Plaza (2002, p. 622 e 623).

O Sistema de Segurança Social é pois um ónus que impede sobre o Estado por via do qual este deve proteger os cidadãos e obrigá-los a protegerem-se contra determinadas eventualidades.¹¹⁵

Arriscamos a designar a Segurança Social como uma forma elementar de aforro.¹¹⁶

No cenário atual do sistema de Segurança Social, encontramos o sistema previdencial como legado da tradição previdencialista que emergiu do Estado Novo, parafraseando Nazaré da Costa Cabral (2010, p. 267 e 268) sendo este pela natureza do nosso trabalho aquele que nos merecerá especial atenção.

É pois marca irrefragável desse período histórico o princípio da contributividade enquanto elemento estruturante do sistema previdencial, conhecido por ser um sistema autofinanciado, sustentado numa relação sinalagmática entre a obrigação legal de contribuir e o direito às prestações, conforme anteriormente já mencionámos.¹¹⁷

Reflexo de uma necessidade crescente de harmonizar o sistema de Segurança Social, designadamente por contendas que se arrolam com a sua sustentabilidade tendo em conta as suas características, surge em 16 de janeiro de 2007, a quarta Lei de bases gerais do Sistema de Segurança Social- a Lei n.º 4/2007, doravante *brevitatis causa*, LBSS.

Deste modo, e em obediência ao ditame constitucional vertido no art.º 63.º, n.º 1, da CRP,¹¹⁸ o legislador consagrou logo no art.º 2.º, n.º 1, da LBSS, que “ todos têm direito à segurança social ”, não olvidando que este sistema no plano laboral se materializa por via de mecanismos de redistribuição no âmbito da proteção de base profissional, em

¹¹⁵ Como resulta claro da norma programática vertida no texto constitucional, segundo o qual por força do art.º 63.º, n.º 3, da CRP, é incumbência do Estado “...organizar, coordenar e subsidiar um sistema de segurança social unificado e descentralizado...” Ressalvamos a natureza bilateral, em certa medida, desta obrigação pois que os trabalhadores e entidades empregadores se encontram obrigados a realizar pagamentos mensais das suas contribuições à Segurança Social.

¹¹⁶ Ainda que nas palavras de Pedro Romano Martinez (2013, p. 52) “na segurança social não há igualdade entre a instituição e os inscritos, nem liberdade, pois vigora um regime de obrigatoriedade de inscrição por parte dos trabalhadores, tanto subordinados como independentes”.

¹¹⁷ O legislador alvitrou manter o sinal distintivo bismarkiano dos seguros sociais ao criar um sistema autofinanciado, por força do qual as contribuições sociais pagas pelos trabalhadores sobre os seus salários, haveriam de ter correspetividade com as prestações das quais haveriam de ser beneficiários, colocando deste modo o acento tónico do sistema na função comutativa (proporcionalidade entre os direitos e os deveres dos contribuintes).

¹¹⁸ Enfatizamos que o direito à segurança social, nos termos do art.º 63.º, n.º 2, da CRP, e segundo Gomes Canotilho & Vital Moreira (2007, p. 815), se traduz num “típico direito social de natureza positiva cuja realização exige o fornecimento de prestações por parte do Estado, impondo-lhe verdadeiras obrigações de fazer e de prestar. O incumprimento destas obrigações constitucionais pode traduzir-se numa omissão inconstitucional; a qual, entre outras coisas, deve desencadear o mecanismo da inconstitucionalidade por omissão”. Para mais e melhores desenvolvimentos e análise mais detalhada, *vide* Gomes Canotilho & Vital Moreira (2007, p. 811 a 822).

cumprimento do princípio da solidariedade, nos termos do art.º 8.º, n.º 2, alínea *a*), da LBSS.

Traçando um plano geral do Sistema da Segurança Social conhecemos que este se divide em três grandes subsistemas, a saber: o sistema de proteção social da cidadania (art.º 26.º e segs., da LBSS), o sistema previdencial (art.º 50.º da LBSS) e o sistema complementar (art.º 81.º e segs., da LBSS).

Ora, é precisamente no sistema previdencial que encontramos o subsídio de desemprego, cuja finalidade visa compensar os rendimentos de trabalho perdido de forma involuntária, e terá direito a esta prestação quem haja prestado trabalho por conta de outrem, no âmbito da celebração de contrato de trabalho, conforme se extrai do art.º 50.º, da LBSS.¹¹⁹

Assim, muito embora sejam beneficiários do sistema previdencial os trabalhadores por conta de outrem (ou os que por Lei lhes possam ser equiparados) e também os trabalhadores independentes, nos termos das disposições conjugadas do art.º 51.º, n.º 1 e art.º 53.º, ambos da LBSS., o subsídio de desemprego de que cuidamos neste trabalho é concedido a trabalhadores por conta de outrem. Quanto aos trabalhadores independentes, poderão estar protegidos na eventualidade de desemprego mas ao abrigo de regimes diferenciados.¹²⁰

Conforme temos vindo a realçar, a relação laboral e, conseqüentemente, as prestações de desemprego, esbarram com as constantes mutações da economia, das políticas sociais adotadas em cada legislatura, da natalidade, dos fatores demográficos, bem como da extrema permeabilidade a que se encontram sujeitas as situações de emprego e desemprego, entre muitos outros factores.

Na sequência do supra exposto, o Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, adiante abreviadamente designado DL, prevê três modalidades de prestações de

¹¹⁹ Conforme Ac. TC n.º 413/2014, proferido no âmbito dos processos n.º 14/2014, n.º 47/2014 e n.º 137/2014, datado de 26/06/2014, ainda encontramos no aresto do Ac. STA, no âmbito do processo n.º 0624/08, datado de 18/09/2008, o objetivo da prestação de desemprego, sendo certo que esta assume "... uma função sucedânea da remuneração salarial de que se viu privado, sendo a situação de desemprego, geradora do direito àquele subsídio..."

¹²⁰ Destacamos o facto de os trabalhadores independentes (designados comumente de trabalhadores a recibos verdes) e os empresários somente terem adquirido direito às prestações de desemprego, nos termos e por força do Decreto- Lei n.º 65/2013, de 15 de março, e Decreto – Lei n.º 12/2013, de 25 de janeiro.

desemprego, a saber: o subsídio de desemprego, o subsídio social de desemprego¹²¹ e o subsídio de desemprego parcial¹²², nos termos do art.º 7.º, n.º 1, do DL, destacando-se aqui a peculiaridade do subsídio social de desemprego que pode ter carácter inicial ou subsequente ao subsídio de desemprego (art.º 3.º, alínea *b*), do DL).

As finalidades das prestações de desemprego podem ser agrupadas do seguinte modo: por um lado, enquanto medida passiva, encontramos a compensação aos beneficiários da falta de retribuição decorrente da situação de desemprego involuntário, ou da redução da retribuição por aceitação de trabalho a tempo parcial (art.º 6.º, alínea *a*), do DL), e por outro, a promoção da criação do próprio emprego por via do pagamento por uma só vez do montante do subsídio de desemprego a que o beneficiário teria direito (art.º 6.º, alínea *b*), do DL), constituindo esta última uma medida ativa, nos termos do art.º 4.º, alínea *a*), do DL.

Deste modo encontram-se salvaguardados os interesses dos beneficiários em situação de desemprego consubstanciando a finalidade primordial das diferentes modalidades de prestações, conforme temos vindo a realçar, compensar os beneficiários da falta de retribuição que resulte da perda total, parcial de retribuição, ou verificadas as condições legalmente previstas, do esgotamento do prazo para a concessão da prestação de desemprego.

No que se refere, em concreto, ao subsídio de desemprego, está o mesmo integrado no sistema previdencial, de raiz bismarckiana, consubstanciando a sua finalidade primordial a substituição de rendimentos de trabalho perdidos em função de uma perda involuntária de emprego, a beneficiário que tenha previamente contribuído para o sistema.

¹²¹ Relativamente ao subsídio social de desemprego, (art.º 7.º, n.º 2 e suas alíneas, do DL), entendemos que o legislador deu um passo em frente na proteção desta eventualidade uma vez que a prestação se encontra assegurada nos casos em que não seja atribuível subsídio de desemprego e naqueles em que os beneficiários hajam esgotado o período de concessão da prestação em causa. Note-se, contudo que, e por força do disposto no comando normativo 24.º, n.º 1, do DL, “ o reconhecimento do direito ao subsídio social de desemprego depende ainda da condição de recursos à data do desemprego ou à data da cessação da atribuição do subsídio de desemprego, conforme se trate, respetivamente, de subsídio inicial ou subsequente”. Estamos aqui perante uma condição de acesso à esta prestação de cariz financeiro e patrimonial que abrange não só o beneficiário, mas todo o agregado familiar onde este se encontra inserido, em obediência ao vertido no art.º 24º, n.º 2, do DL. Os rendimentos em causa não podem ultrapassar os 80% IAS, (atualmente 419,22€), cuja capitação do rendimento é ponderada segundo a escala de equivalência prevista na lei da condição de recursos.

¹²² Por decorrência do subsídio de desemprego, encontra-se consagrado no quadro normativo de reparação desta eventualidade, o subsídio de desemprego parcial cuja finalidade se prende com a compensação de falta de retribuição ao beneficiário que desempenhe uma atividade profissional independente definida nos termos do DL, ou que tenha aceitado em contexto de relação laboral um trabalho parcial o que, como bem se compreende, se traduz numa automática redução da retribuição (art.º 7.º, n.º 3, do DL), que na grande maioria dos casos, altera toda a vivência do trabalhador.

Poderá ainda o mesmo servir para a promoção do próprio emprego, nos casos em que houver lugar ao pagamento total do subsídio, de uma única vez, cumpridos os requisitos legalmente previstos para o efeito.

Não se olvide, porém, que o subsídio de desemprego tem natureza meramente transitória, e que a substituição de rendimentos temporária traz consigo uma outra finalidade: a rápida inserção do beneficiário no mercado de trabalho, o que é demonstrado pelo próprio diploma legal que regulamenta a eventualidade.¹²³

3.2 Requisitos de acesso ao subsídio de desemprego

O Decreto-Lei 220/2006, de 3 de novembro¹²⁴, vem concretizar a caracterização da eventualidade de desemprego, definir as situações em que esta legalmente se verifica e as suas modalidades, estabelecer as condições de acesso à prestação de desemprego, o montante a ser atribuído e a respetiva duração, bem como determinar a suspensão e cessação das mesmas.¹²⁵

Enfatizamos que o trabalhador para efeitos de atribuição da prestação de desemprego se considera desempregado no dia imediatamente seguinte àquele em que se verifica a cessação do contrato de trabalho, em cumprimento do disposto no art.º 21.º, n.º 1, do DL.

No que respeita às condições de acesso à prestação determina o art.º 18.º, n.º 1, do DL, que o reconhecimento do direito à prestação está dependente da existência de um contrato de trabalho (art.º 19.º do DL), da situação de desemprego (art.º 20.º do DL) e da averiguação dos prazos de garantia (art.º 22.º do DL).

O primeiro requisito é de fácil compreensão. Uma vez que o subsídio de desemprego é concedido aos que se viram privados de um emprego por conta de outrem, a sua

¹²³ Neste sentido encontramos os artigos 10.º, n.º 2 e n.º 4, art.º 12.º, art.º 13.º, art.º 16.º, todos do DL.

Entre outros, e para melhores esclarecimentos *vide*, Ac. TCA Norte, processo n.º 00903/11.7BEAVR, datado de 10/10/2014 e Ac. STA, processo n.º 01308/13, datado de 19/06/2014. Atente-se ao Decreto-Lei n.º 72/2010, de 18 de junho, que consagrou um conjunto de medidas tendentes ao combate à fraude e evasão das obrigações fiscais e para-fiscais, bem como o reforço da empregabilidade dos beneficiários de prestações de desemprego.

¹²⁴ Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 68/2009, de 20 de março, pelo Decreto-Lei n.º 150/2009, de 30 de junho, pelo Decreto-Lei n.º 324/2009, de 29 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 5/2010, de 5 de maio, pelo Decreto-Lei n.º 72/2010, de 18 de junho, pelo Decreto-Lei n.º 77/2010, de 24 de junho, pelo Decreto-Lei n.º 64/2012, 15 de março, pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 13/2013, de 25 de janeiro e pelo Decreto-Lei n.º 167-E/2013, de 31 de dezembro, doravante abreviadamente designado DL. Note-se que as constantes e sucessivas alterações das quais este diploma legal é alvo confirmam a suscetibilidade social, política e económica a que esta matéria está constantemente sujeita.

atribuição depende de a relação de emprego que cessou ser, de facto, uma relação de trabalho dependente.

Com relação ao requisito “situação de desemprego”, como deixámos atrás referido é condição “*sine qua non*” para aceder ao subsídio de desemprego que o trabalhador se encontre numa situação de desemprego involuntário, ou seja, numa situação de desemprego tida por alheia à sua vontade.

Para além de o desemprego ter obrigatoriamente natureza involuntária, o trabalhador afetado deverá, nos termos do art.º 11.º, n.º 1 e n.º 2, do DL, ter capacidade e disponibilidade para o trabalho, não olvidando que estes são requisitos igualmente essenciais para a inscrição do desempregado no Centro de Emprego da sua área de residência como candidato a emprego, dando assim cumprimento ao vertido no art.º 11.º, n.º 4, do DL.

O art.º 9.º, n.º 1, do DL considera existir desemprego involuntário quando o contrato de trabalho tenha cessado: por iniciativa do empregador, situação perante a qual se presume exista justa causa para o despedimento (alínea *a*)); quando se assista à caducidade do contrato de trabalho que não tenha por base a atribuição de pensão ao trabalhador (alínea *b*)); sempre que se verifique resolução do contrato de trabalho com justa causa por iniciativa do trabalhador (alínea *c*)), e por último quando o contrato de trabalho cesse por acordo de revogação celebrado nos termos definidos no DL (alínea *d*))¹²⁶.

Importa-nos especialmente a cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, em particular a situação de alegado despedimento por facto imputável ao trabalhador.

¹²⁶ Relativamente à caducidade para efeitos de atribuição de subsídio de desemprego o trabalhador não deverá de forma injustificada recusar a continuidade da prestação da sua atividade no termo do contrato, sempre que essa continuação lhe tenha sido proposta pela entidade empregadora. O trabalhador terá ainda direito a subsídio de desemprego se o empregador pretendendo fazer cessar a relação laboral incumprir o prazo de aviso prévio para o efeito (art.º 9.º, n.º 3, do DL). Note-se que, o contrato de trabalho caduca, nos termos gerais, com a verificação do seu termo; por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber e com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez (art.º 343.º, e respetivas alíneas, do CT). Quanto à resolução por justa causa por iniciativa do trabalhador, não obstante ser da iniciativa deste a cessação da relação laboral, a sua decisão funda-se no incumprimento da entidade empregadora, tendo-se por assim ser o desemprego por involuntário. Todavia, sempre que o empregador contradite o fundamento de justa causa invocado pelo trabalhador este deixa de beneficiar da presunção de involuntariedade do desemprego, a menos que interponha ação judicial contra a entidade empregadora. No que respeita à revogação, o desemprego apenas será tido como involuntário nas situações do art.º 10.º e art.º 10.º-A do DL, e que se relacionam, respetivamente com um processo de redução de efetivos e com o reforço da qualificação e da capacidade técnica da empresa. Para uma análise mais detalhada consultar Luísa Andias Gonçalves (2013, p. 467 e segs).

Para essas circunstâncias, em que o trabalhador se encontra numa situação de desemprego involuntário, e por assim ser, reúne um dos requisitos fundamentais para beneficiar do subsídio de desemprego, o legislador consagrou uma presunção de involuntariedade que acha a sua estatuição legal no art.º 9.º, n.º 2, alínea *a*) conjugado com o art.º 9.º, n.º 1, alínea *a*), ambos do DL, ou seja, naqueles casos em que o empregador, sem justa causa, resolve o contrato de trabalho, *presume-se haver desemprego involuntário desde que o fundamento invocado pelo empregador não constitua justa causa de despedimento por facto imputável ao trabalhador ou, constituindo, o trabalhador faça prova de interposição de ação judicial contra o empregador.*¹²⁷

Assim, e dando cumprimento ao dispositivo legal supra mencionado, quando o empregador resolve o contrato de trabalho, o trabalhador, caso entenda que foi despedido sem justa causa para tal ou pretenda opor-se ao despedimento ver-se-á forçado a recorrer às instâncias judiciais e, deste modo, provar que intentou ação judicial contra o empregador para beneficiar da prestação de desemprego, beneficiando assim da presunção supra mencionada. Presume-se que o desemprego é involuntário para que o trabalhador possa aceder ao subsídio de desemprego.^{128/129}

Similarmente, e por força das disposições conjugadas do art.º 9.º, n.º 1, alínea *a*) e art.º 9.º, n.º 2, alínea *b*), do DL, *presume-se haver desemprego involuntário quando o empregador efetue despedimento sem cumprimento das formalidades previstas no Código do Trabalho, desde que o trabalhador faça prova da propositura da ação judicial contra o empregador.*¹³⁰

Destarte, o trabalhador alegadamente despedido por facto que lhe é imputável, para ter acesso ao subsídio de desemprego, terá sempre de recorrer à ação judicial.

¹²⁷ Para uma análise mais detalhada no que às presunções nesta matéria diz respeito, consultar Rui Valente (2011, p. 467).

¹²⁸ Importa aqui realçar que estamos perante uma presunção *iuris tantum*, isto é, uma presunção que admite ser ilidida. Cabe assim ao empregador ilidir a presunção provando, em sede de ação judicial, que o despedimento ocorreu por facto imputável ao trabalhador, por via da propositura da ação judicial contra o empregador que ilicitamente o despediu.

¹²⁹ Note-se que se o empregador se encontrar numa situação económica difícil, e esta se encontrar a jusante da resolução do contrato, as probabilidades de este contraditar o fundamento de resolução do contrato são praticamente nulas, sendo-lhe mais vantajoso nada fazer, mantendo o trabalhador numa situação de desemprego involuntário que a Segurança Social suporta, e que na verdade acaba por beneficiá-lo, até que ele reúna as condições necessárias para recrutar de novo o trabalhador. A interposição da ação judicial por parte do trabalhador serve, muitas vezes, como expediente dilatatório uma vez que existem casos em que entre o trabalhador e o empregador não existe qualquer conflito laboral, mas apenas e tão só um “acordo de cavalheiros”.

¹³⁰ Estamos neste caso em concreto perante um despedimento que ocorreu sem que se verificasse o respetivo procedimento disciplinar.

Ora, o recurso por banda do trabalhador à via judicial está longe de servir de meio de prova de que inexistiam fundamentos para que o despedimento devesse na realidade ocorrer.¹³¹

O trabalhador beneficia de uma presunção de desemprego involuntário mas, na verdade, apenas o Tribunal pode determinar se o despedimento é, ou não ilícito, como já vimos.

Note-se que, ao mesmo tempo que estabelece esta presunção, o legislador determina que o desfecho da ação judicial deve ser comunicado à Segurança Social, em cumprimento do disposto no art.º 42.º, n.º 2, alínea c), do DL.¹³²

Quanto ao prazo de garantia ao longo das sucessivas alterações que a legislação que regulamenta esta eventualidade tem sido alvo, este requisito tem sido alterado em função vetores como a taxa de desemprego, a esperança média de vida, o coeficiente da natalidade e o “bem-estar” financeiro do Estado.

Atualmente, para que um beneficiário possa beneficiar do subsídio de desemprego, deverá ter pelo menos 360 dias de registos de remunerações como trabalhador por conta de outrem antes da verificação da cessação do contrato de trabalho, e cumulativamente esses registos têm de encontrar-se num período de 24 meses imediatamente anterior à data do desemprego, nos termos do art.º 22.º, n.º 1, do DL.¹³³

Não podemos deixar de chamar a particular atenção para o que dispõe o art.º 23.º do DL, no que concerne à verificação dos prazos de garantia, designadamente que os períodos de registo de remunerações por equivalência, respeitantes à concessão do subsídio de

¹³¹ Neste sentido, e para um melhor aprofundamento da temática em apreço ver Luísa Andias Gonçalves (2013, p. 476 e segs).

¹³² Neste sentido, e para um melhor aprofundamento da temática ver Luísa Andias Gonçalves (2013, p. 467 e segs).

¹³³ Quase de mãos dadas com o subsídio de desemprego, porque na sua decorrência o legislador prevê no art.º 27.º, n.º 1, do DL o subsídio de desemprego parcial, sendo que serão beneficiários deste somente os que reúnam as condições para serem beneficiários do subsídio de desemprego (art.º 27.º, n.º 2, do DL). Deste modo os requerentes ou titulares do subsídio de desemprego que exerçam ou venham a exercer uma atividade no âmbito de um contrato de trabalho a tempo parcial (por conta de outrem) com um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situações análogas, ou que exerçam ou venham a exercer uma atividade profissional independente, com a condição que o valor do rendimento relevante do trabalho independente ou da retribuição do trabalho por conta de outrem a tempo parcial seja inferior ao valor do subsídio de desemprego, poderão ser beneficiários do subsídio parcial de desemprego. Destacamos o facto de que o prazo de garantia para aceder à prestação do subsídio social de desemprego é de 180 dias de exercício de uma atividade por conta de outrem, sendo que o registo de remunerações deverá ser de 12 meses imediatamente anterior à data da cessação do contrato de trabalho, conforme resulta do art.º 22.º, n.º 2, do DL.

desemprego não preenchem prazos de garantia para efeitos de atribuição da prestação.^{134/135}

Cumpridos estes requisitos, o beneficiário terá direito ao subsídio de desemprego.

Cumpre-nos, agora, analisarmos a questão que nos preocupa: *quid juris* se, depois de impugnar o despedimento, em sede de audiência de partes, trabalhador e empregador chegam a acordo?

¹³⁴ Relativamente à importantíssima questão dos prazos de garantia aconselhamos a consulta, entre outros, Ac. TCA Norte, processo n.º 02031/09.6BEPRT, datado de 14/06/2013.

¹³⁵ Destacamos que o legislador estabeleceu diversas obrigações para os beneficiários do subsídio de desemprego, mormente a procura ativa de emprego (art.º 12.º do DL), a formação profissional (art.º 13.º do DL), o plano pessoal de emprego (art.º 16.º do DL) e o dever de apresentação quinzenal (art.º 17.º, do DL), acreditando que desta forma seria minimizada a fraude ao sistema e consubstanciando todas estas obrigações uma forma de “controlar” o beneficiário”.

4 O destino das prestações de desemprego em caso de acordo em sede de audiência de partes

4.1 A problemática subjacente ao acordo

Aqui chegados e considerando tudo o que explanámos, vejamos sumariamente a problemática subjacente ao acordo das partes caso este seja alcançado em sede audiência de partes¹³⁶, e o que sucede às prestações de desemprego auferidas pelo trabalhador.

Alcançado um acordo e, caminhando o mesmo no sentido da reintegração do trabalhador, com direito ao pagamento dos salários intercalares (o que na verdade, acreditamos ser complexo¹³⁷, tendo em conta a característica da personalidade que assiste a esta relação), caso o trabalhador esteja a beneficiar do subsídio de desemprego, não será difícil à Segurança Social arrecadar o valor das prestações indevidamente percebidas por este.

Por um lado, porque da reintegração do trabalhador e do pagamento dos salários intercalares decorre, para a empresa a obrigação de declarar tais factos à Segurança Social, bem como de pagar as respetivas contribuições. Por outro, porque por força do disposto no art.º 75.º, n.º 2, do CPT, o Tribunal está vinculado a comunicar à Segurança Social a decisão judicial que determina a dedução aos salários intercalares das prestações auferidas a título de subsídio de desemprego.¹³⁸

¹³⁶ Segundo Bernardo da Gama Lobo Xavier *in* ob., cit., Paulo Sousa Pinheiro, p. 39 “ a justiça do trabalho é ainda uma justiça pacificadora, sendo frequente que os litígios do trabalho terminem por conciliação das partes”.

¹³⁷ Importa ressaltar que subjaz a este acordo a livre vontade das partes pelo que à reintegração do trabalhador nesta sede não são aplicáveis, como bem se compreende, as regras normativas que regem a reintegração quando esta é determinada pelo juiz em sede de audiência de julgamento, nos termos do art.º 389.º, n.º 1, do CT. Na realidade a audiência de partes não é fase processual correta para aferir da ilicitude do despedimento, logo chegadas ali as partes “aproveitam” para tirar o máximo partido da situação em que se encontram.

¹³⁸ Resulta do art.º 29.º, n.º 1, do CRCSPSS, a obrigação legal para o empregador de inscrever na Segurança Social o trabalhador no prazo de 24 horas anteriores à data do início da relação laboral para efeitos de contribuições. Resulta do art.º 33.º, n.º 1, do CRCSPSS “que os trabalhadores abrangidos pelo regime devem declarar à instituição de Segurança Social competente o início da atividade profissional ou a sua vinculação a uma nova entidade empregadora e a duração do contrato de trabalho”, objetivando o legislador com esta norma conforme resulta do preâmbulo: “a consagração da coresponsabilidade dos trabalhadores subordinados pela sua inscrição perante a segurança social e pela declaração de vinculação a cada entidade contribuinte visa possibilitar um controle mais eficaz das situações de falta de declaração de atividade, ao mesmo tempo que permite uma maior exigência por parte das instituições de segurança social para o recebimento das contribuições, quando o mesmo for requerido após o decurso do prazo de prescrição”, *vide*

Destarte, e nestas circunstâncias a Segurança Social terá sempre forma de estar informada da situação em que se encontra o beneficiário.

Todavia será que poderemos discorrer do mesmo modo se, perante a mesma factualidade, for realizado um acordo com base num *quantum* indemnizatório com o qual o empregador “compensa” o trabalhador pelo despedimento do qual este foi alvo não existindo lugar à reintegração?¹³⁹

Terá a Segurança Social forma de saber da existência deste acordo?

A verdade é que não há lugar à reintegração, logo não se aplicam as consequências desta nos termos acima expostos.

Mas estabelece o art.º 42.º, n.º 2, alínea c), do DL que o beneficiário do subsídio de desemprego está obrigado a comunicar as decisões judiciais proferidas no âmbito dos processos respeitantes às situações previstas nos números 2.º e 5.º do art.º 9.º, do DL, logo a Segurança Social deverá ser informada.

Não obstante a obrigação criada pelo legislador no art.º 42.º, n.º 2, alínea c) do DL parece-nos existir aqui uma certa lacuna da lei, que se revela numa verdadeira autoestrada rumo à ação judicial e à audiência de partes que culmina, na sua maioria, com a celebração de um acordo das mesmas relativamente ao “suposto litígio” que as opõe e que a Segurança Social suporta. Isto porque nestes casos o Tribunal acaba por não decidir sobre a (i)licitude do despedimento, o que impede que se apliquem as consequências associadas à licitude ou ilicitude do mesmo e, conseqüentemente, se exija a devolução de prestações indevidamente pagas.

Ac. TRL, processo n.º 1874/11.5TTLSB.L2-4, datado de 28/01/2015. Ainda neste contexto é de referir o disposto no art.º 7º, n.º 1 do Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro que prevê que “ em caso de incumprimento pela entidade empregadora e pelo trabalhador, do disposto no art.º 29.º e no art.º 33.º do CRCSPSS, o enquadramento pode ser promovido pela instituição competente, por sua iniciativa ou a solicitação de qualquer familiar interessado na concessão de prestação (...)”. Note-se que aquando a reinscrição do trabalhador na Segurança Social verificar-se-á uma sobreposição de rendimentos relativamente ao trabalhador pelo que assistir-se-á à conseqüente devolução das quantias recebidas pelo beneficiário a título de subsídio de desemprego. Considerando o caráter arbitrário do acordo em causa caberá, no nosso entendimento, ao trabalhador a restituição das quantias mencionadas. Por outro lado do art.º 11.º, n.º 2 do CRCSPSS decorre a obrigação das entidades empregadoras entregarem a declaração de remunerações e procederem ao pagamento das contribuições, sendo que as contribuições e as cotizações se destinam ao financiamento do sistema previdencial. O legislador nesta matéria estabeleceu inclusivamente uma sanção para a entidade empregadora que não cumpra o dever de comunicar a admissão de trabalhador ao seu serviço, uma vez que caso este venha a receber prestações de doença ou de desemprego, presumir-se-á que a prestação de trabalho teve início na data em que começaram a ser concedidas as prestações, impendendo sobre a entidade empregadora uma responsabilidade solidária no que respeita à devolução da totalidade dos montantes indevidamente percebidos pelo trabalhador (art.º 29.º, n.º 5 do CRCSPSS).

¹³⁹ Para uma análise mais detalhada consultar, Luísa Andias Gonçalves (2013, p. 480).

Face a este circunstancialismo, que na realidade, nos parece ser o quotidiano das salas de audiência de grande parte dos Tribunais de Trabalho, a Segurança Social encontra-se a braços com um dos maiores flagelos da atualidade no nosso Sistema: a percepção indevida da prestação de desemprego que, consideramos, delapida a cada dia que passa o património das gerações vindouras.¹⁴⁰

Percecionamos que a Segurança Social se depara com enormes dificuldades de fiscalização e de controlo, devendo, em nossa opinião, o legislador debruçar-se sobre esta problemática, por forma a travar os abusos e as prevaricações a que o Sistema está sujeito por banda dos seus próprios beneficiários, sob pena de a Segurança Social se ver “forçada” a manter a atribuição das prestações de desemprego, conforme nos ensina Luísa Andias Gonçalves (2013, p.480).

Outra das circunstâncias que merece enfoque nesta fase do nosso estudo prende-se com o facto de, não raras vezes, as partes nem sequer comparecerem à audiência, sendo este mais um circunstancialismo fortemente perturbador do andamento do processo e que colide com o princípio da celeridade que preside ao Direito Processual Laboral, atendendo à fragilidade do trabalhador e à forma “airosa e despreocupada” como, designadamente os empregadores (réus na ação laboral), faltam à audiência de partes, ainda que incorrendo no pagamento de uma coima que se cifra em 2UC,s.¹⁴¹

Consideramos pertinente que, em cumprimento dos princípios que norteiam o Direito Processual Laboral, e por respeito à Justiça, e atentando às mais diversas formas de representação que existem no nosso ordenamento jurídico, o legislador deveria rever as sanções aplicáveis às faltas injustificadas à audiência de partes, com consequências mais graves para os intervenientes, sob o nosso ponto de vista, “forçando-os” deste modo, a tomar mais a sério uma fase processual que pode ser determinante para o prosseguimento ou para o desfecho da demanda em causa.

¹⁴⁰ Apesar de tudo não deixa de ser relevante, neste contexto, o facto de o trabalhador entender ter sido alvo de um despedimento que considera ilícito, razão pela qual intentou a competente ação judicial, perder toda a sua relevância ante a possibilidade de perceber certa compensação pecuniária pela cessação do contrato, independentemente dos fundamentos de tal *términus*.

¹⁴¹ A título de exemplo, no dia 24 de Fevereiro de 2015, tive oportunidade de estar no Tribunal de Trabalho de Tomar numa manhã em que estavam marcadas seis audiências de partes. Ora, três não se realizaram porque o empregador faltou, uma foi adiada, por acordo do trabalhador, porque o empregador havia enviado um *e-mail* ao Tribunal, no dia anterior, a informar que ainda não tinha reunido toda a documentação necessária para poder comparecer e, nas outras duas, as partes chegaram a acordo.

A verdade é que os contratempos existem e as pessoas estão sujeitas a eles, mas sabendo que estão citados/notificados pelo Tribunal para aí comparecerem, e na impossibilidade, por qualquer motivo de o fazerem há que recorrer aos meios de representação disponíveis e dar cumprimento às suas obrigações legais.

4.2 O destino das prestações de desemprego

A problemática que nos cometemos desbravar, conforme temos vindo a ressaltar, relaciona-se precisamente com a faculdade que assiste às partes de obter acordo no âmbito da audiência de partes, presidida pelo juiz, na qual este desempenha um papel ativo, sendo certo que, muitas das ações laborais podem conhecer, e conhecem em grande parte dos casos, o seu *términus* nesta fase processual.¹⁴²

No atinente a este acordo, celebrado entre as partes, elevam-se algumas questões com proeminente destaque.

Numa primeira análise imaginemos que o trabalhador, beneficiário do subsídio de desemprego, intenta uma ação judicial contra o empregador, porque entende que foi ilicitamente despedido, e uma vez chegados à audiência de partes, celebra com aquele um acordo.

Neste acordo, por via de regra, as partes estipulam determinada quantia pecuniária que o trabalhador receberá por parte do empregador, bem como os prazos de pagamento e o lugar de cumprimento da obrigação assumida, não obstante aquele não ser reintegrado no seu posto de trabalho.¹⁴³

Será que podemos entender que a celebração do acordo consubstancia uma reparação da eventualidade de desemprego, uma vez que o trabalhador irá receber determinada quantia em dinheiro que objetiva anular os prejuízos que lhe causou o despedimento?

Conforme referimos anteriormente o acordo celebrado terá força de caso julgado e poderá inclusivamente, em caso de incumprimento contratual, ser utilizado como título executivo.

¹⁴² Recentemente o Tribunal da Relação do Porto marcou um ponto de viragem na jurisprudência nacional ao confirmar a sentença recorrida que atestava o despedimento lícito de um trabalhador por realizar comentários reveladores de desobediência e de desrespeito para com a entidade empregadora, condenando-o pelos seus atos. Extrai-se da mesma fonte informativa que até à sentença do Tribunal de Matosinhos da qual resultou o despedimento lícito do funcionário e cuja confirmação obteve por via do recurso interposto para o Tribunal da Relação do Porto, “os processos idênticos terminaram com acordo entre as partes, não chegando a ser proferida uma decisão”.

Por força do disposto art.º 42.º, n.º 2, alínea c), do DL, o trabalhador beneficiário do subsídio de desemprego está obrigado a comunicar tal facto à Segurança Social.

Qual a consequência da comunicação do beneficiário à Segurança Social do acordo gizado?

A comunicação do beneficiário será apenas e só uma comunicação e representará o cumprimento da obrigação que sobre si impende, uma vez que da comunicação do acordo, em sede de audiência de partes, não é possível à Segurança Social aferir da existência de fundamento ou não para o despedimento, ou seja, da sua (i)licitude.¹⁴⁴

Assim, a Segurança Social com base na comunicação de que as partes obtiveram acordo, em sede de audiência de partes, não terá outra solução senão continuar a atribuir o subsídio de desemprego ao beneficiário, uma vez que não dispõe de argumentos legais para proceder de outro modo, tendo em conta que desconhece da (i)licitude do despedimento, consequentemente da sua (in)voluntariedade, requisito primordial para aceder a este subsídio.

A verdade é que o trabalhador beneficiou da presunção da ilicitude do despedimento e que a mesma não pode ser ilidida, uma vez que a ação judicial conheceu o seu *términus* na audiência de partes não restando outra solução à Segurança Social senão a de dar continuidade à atribuição do subsídio de desemprego.

Eis a questão crucial com a qual nos debatemos e que representa para os beneficiários a grande oportunidade de fraude ao sistema.

Como facilmente se percebe com a comunicação do acordo obtido em sede de audiência de partes o legislador não conseguiu resolver o problema com que se debate a Segurança Social nesta matéria, pelo que deverá, no nosso entendimento, dedicar uma especial atenção a esta problemática tendo em conta a sua importância social e económica.

Uma eventual solução poderia ser a aplicação do disposto no art.º 60.º, n.º1, al. a), do DL, que proíbe a acumulação do subsídio de desemprego com algumas prestações.

Contudo esta pode representar, em alguns casos, grandes prejuízos para os beneficiários, senão vejamos:

¹⁴⁴ Neste sentido e para uma análise mais detalhada *vide* Luísa Andias Gonçalves (2013, p. 479 e segs).

O art.º 60.º, n.º 1, al. a), do DL prevê que o subsídio de desemprego não poderá ser acumulável com prestações compensatórias da perda de remuneração de trabalho.

Será que podemos considerar que o *quantum* que resulta do acordo das partes, em sede de audiência de partes, é uma compensação pecuniária que o empregador dá ao trabalhador pela perda do trabalho?

Se considerarmos que sim é, então aquando da comunicação do acordo das partes pelo beneficiário à Segurança Social esta poderá determinar se há ainda lugar ou não à continuidade da atribuição do subsídio de desemprego, bastando para tal considerar o valor total do subsídio atribuído e o valor constante do acordo.

Contudo a solução que apresentamos pode nem sempre ser a mais favorável para o beneficiário. Tudo depende do valor de subsídio atribuído e do valor constante do acordo.

Desta solução pode ainda resultar outro risco para o trabalhador: a eventual restituição de quantias indevidamente recebidas.

Acresce que, neste contexto sempre ficará por aferir a (in)voluntariedade / (i)licitude do despedimento cuja presunção serviu de base à atribuição da prestação de desemprego, e não chegará nunca a ser ilidida.

E se o beneficiário incumprir a sua obrigação legal e não realizar a comunicação a que está obrigado?

Parece-nos que perante a omissão do beneficiário e considerando a insuficiência de cruzamento de informações entre o Tribunal e a Segurança Social, quanto ao resultado das audiências de partes, aquela instituição não terá forma de saber da existência do acordo pelo que o beneficiário continuará a arrecadar o seu subsídio de desemprego e acumulará esse valor com a compensação que por via do acordo celebrado receberá da entidade empregadora.

Acresce que, como já mencionámos supra, a comunicação não altere em nada as condições de atribuição do subsídio de desemprego, atendendo à sua insuficiência em termos de requisitos legais que permitam à Segurança Social decidir sobre a continuidade ou não da atribuição do subsídio.

Numa outra perspetiva, o legislador laboral previu a comunicação à Segurança Social por parte do tribunal nos casos em que tenha sido deduzido o montante do subsídio de

desemprego às retribuições que o trabalhador irá receber em virtude da ilicitude do seu despedimento, nos termos do art.º 390.º, n.º 2, alínea c), do CT.

Posto isto e, nos termos do art.º 75.º, n.º 2, do CPT no que respeita a esta comunicação acreditamos ser possível à Segurança Social tomar uma decisão relativamente à continuidade ou não da atribuição do subsídio de desemprego, uma vez que esta comunicação é uma das consequências da declaração da ilicitude do despedimento.

Deste modo estamos em crer que perante a ilicitude do despedimento a Segurança Social tem forma de controlar a atribuição do subsídio de desemprego.

Importa chamar aqui à colação o que atrás expusemos relativamente às finalidades do subsídio de desemprego, enquanto prestações substitutivas de rendimento de trabalho perdido em virtude da ocorrência da eventualidade em causa, sendo certo que, quando reparada a eventualidade em causa, não faz sentido a continuidade da atribuição das prestações.

Não será de todo despiciendo relembrar a filosofia subjacente ao sistema previdencial que sustentado pelo princípio da solidariedade de cariz profissional e alicerçado no princípio da contributividade pretende garantir prestações de natureza pecuniária substitutivas de rendimentos de trabalho perdido.

É alicerçado neste último princípio, como sabemos, que se ergue um sistema autofinanciado baseado numa relação bilateral sinalagmática direta entre a obrigação legal de contribuir e o direito às prestações.

Na realidade estamos perante um sistema financiado pelas contribuições dos trabalhadores e pelas cotizações das entidades empregadoras, tal como preconizava a conceção Bismarckiana que conhecemos.

Será que perante a eventualidade de desemprego, e atendendo às dificuldades com as quais se deparam os desempregados de um modo geral, o sistema previdencial não poderia/deveria abranger também os trabalhadores em situação de desemprego voluntário, que ficam totalmente desprotegidos, tendo em conta que também estes contribuíram para o sistema, e que na realidade na maioria dos casos, nunca se chega a apurar a real causa/fundamento do despedimento, considerando que grande parte das ações judiciais intentadas conhecem o seu fim em sede de audiência de partes?

Note-se que perante a impossibilidade da Segurança Social retirar conclusões da comunicação a que alude o art.º 42.º, n.º 2, alínea c), do DL, parece-nos estar esta igualmente impedida de aferir da (in) voluntariedade do despedimento pelo que nestes casos os trabalhadores em situação de despedimento voluntário parecem poder merecer tratamento similar aos demais.

Assim ocorre na Alemanha, por exemplo, onde os trabalhadores em situação de desemprego voluntário somente não auferem subsídio de desemprego num período de três meses após a cessação do vínculo contratual, passando depois a recebê-lo, enquanto contribuintes do Sistema em que se encontram inseridos.

O Estado alemão tem ainda um modelo de ajuda - “ Arbeitlosengeld II”¹⁴⁵- que se traduz num montante pecuniário do qual podem beneficiar os candidatos a emprego e as pessoas capazes de trabalhar, que não tem direito ao subsídio de desemprego ou cujo direito já expirou. Este montante é, geralmente, consideravelmente inferior ao subsídio de desemprego, mas não podemos deixar de considerar que é uma ajuda para quem de alguma forma se encontra privado dos seus rendimentos de trabalho. ¹⁴⁶

Entendemos ser esta, eventualmente, uma forma de proteger os trabalhadores que perderam o seu trabalho, mas que na verdade também contribuíram para o sistema previdencial, e que cuja (in) voluntariedade da situação em que se encontram dificilmente vai ser aferida.

Analisamos agora os motivos das partes que concorrem para a celebração do acordo.

Antes de tecermos quaisquer outras considerações, importa destacar que em sede de audiência de partes é de primordial importância, que em nenhum momento, qualquer das partes se sinta inibida de expor os seus motivos quanto aos fundamentos do despedimento, bem como do acordo que possam vir a celebrar.

Enfatizamos que se encontram em confronto duas posições contratuais com interesses fortemente antagónicos, não esquecendo nunca a fragilidade exponencial do trabalhador.

Entendemos que nesta matéria o juiz, enquanto detentor de um papel ativo na audiência de partes deve, sempre que possível, estar atento à existência de qualquer tipo de

¹⁴⁵ Significa “perdeu o trabalho, perdeu o rendimento”.

¹⁴⁶ Encontramos aqui um Estado a assumir a responsabilidade pelos seus cidadãos à semelhança do que defendia o Chanceler Bismarck.

pressões ou inibições que as partes deixem transparecer através de palavras ou gestos, proporcionando deste modo uma maior equidade no eventual acordo.

Assim vejamos:

Por um lado, temos o trabalhador que recorre à via judicial por considerar que foi alvo de um despedimento sem motivo, logo ilícito. Chegados à audiência de partes, e perante a possibilidade de receber alguma quantia em dinheiro, considerando que perdeu a sua principal fonte de rendimento, o seu trabalho, o trabalhador vê-se muitas vezes tentado a ceder à celebração do acordo.

Sob a perspetiva do trabalhador poderemos assim considerar que este pode até não concordar com o despedimento e nem sequer aceitar que incumpriu algum dos seus deveres laborais, e que por assim ser não era merecedor da sanção mais forte que o legislador prevê – o despedimento- contudo na grande maioria dos casos a situação económica e financeira em que se encontra impulsiona-o para a celebração do acordo, não obstante não concordar com o seu despedimento.

Por outro, temos o empregador, enquanto parte mais forte nesta relação e é sempre este quem detém o poder económico e a maior capacidade de decisão e aos olhos do trabalhador, perante a situação em que se encontra, “vale mais um pássaro na mão do que dois a voar”, sendo que para o empregador a celebração deste acordo significa desde logo que não será confrontado com as consequências da declaração da ilicitude do despedimento, que já conhecemos em momento próprio neste estudo.

Assim, o empregador foi chamado à ação judicial para provar que o despedimento que efetuou é lícito, que existia, pois, justa causa para assim proceder, todavia chegados à audiência de partes celebra com o trabalhador um acordo, comportamento do qual se poderia eventualmente depreender que afinal o empregador despediu injustamente o trabalhador, que não existia justa causa para o despedir e que pretende por isso pôr termo ao litígio por meio da efetivação do acordo.

Poder-se-á ainda dar o caso de empregador e trabalhador, ambos cientes das dificuldades económicas e financeiras que atravessa a empresa, “acordarem entre si um despedimento ficcionado”, entregando o empregador ao trabalhador o Modelo RP 5044 da Segurança Social para que este junto do Centro de Emprego da sua área de residência

requiera o subsídio de desemprego, “até que as coisas na empresa melhorem”, e ambos saem a “ganhar”.¹⁴⁷

O empregador beneficiará de uma redução dos seus encargos salariais e conservará o trabalhador, ainda que verbalmente, fidelizado à sua empresa e se necessário for, aquele até poderá realizar na empresa algumas horas que o empregador “generosamente lhe pagará”, atentos ao facto de que dificilmente esta situação será objeto de fiscalização por parte da Segurança Social, tendo em conta as obrigações dos beneficiários estatuídas no DL, às quais já aludimos em sede própria.

Quanto ao trabalhador, este irá beneficiar da prestação social de desemprego de forma indevida e totalmente ilegítima, pois que fundamentada numa situação de desemprego involuntário que na realidade não existe, porque acordado entre as partes. No entendimento do trabalhador que procede deste modo até é bem melhor para ele que “pode fazer uns trabalhos por fora para o patrão e para outros e até acaba por ganhar mais do que se estivesse a trabalhar na empresa”.

No que respeita à celebração dos acordos entre as partes em sede própria para o efeito e, considerando o espírito que envolve as normas que o preveem, bem se compreende que, a celebração ou não do acordo é uma faculdade que assiste às partes e, que está na sua disponibilidade, sendo certo que a audiência de partes não é a fase processual adequada para aferir da (i) licitude do despedimento, uma vez que esta é uma fase meramente conciliatória.¹⁴⁸

Decorre de todos estes circunstancialismo a assunção pela Segurança Social de um despedimento em conluio, que esta dificilmente terá como controlar, do qual retiram vantagens simultaneamente o empregador e o trabalhador.

Os cenários descritos são totalmente antagónicos aos preceitos subjacentes à atribuição do subsídio de desemprego, conforme já conhecemos.

Destarte, por força desta e de outras circunstâncias reiteradas de fraude e de abuso da proteção conferida aos trabalhadores, perante a ocorrência desta eventualidade encontramos hoje uma Segurança Social frágil e com fortes dificuldades financeiras.

¹⁴⁷ Reforçamos neste contexto o carácter pessoal da relação laboral que é bastante permeável a que situações como esta ocorram.

¹⁴⁸ Nesta matéria não podemos deixar de chamar a atenção para tudo o que explanámos relativamente à justa causa, que pelas suas características é de difícil prova judicial, o que concorre, para tornar bastante árduo o caminho que conduz à ilicitude do despedimento. Para mais e melhores esclarecimentos, por todos, *vide* Pedro Romano Martinez (2013).

Entendemos que e, tendo em conta as circunstâncias supra retratadas, o legislador na ânsia de conferir proteção ao trabalhador involuntariamente despedido, preocupando-se com a sua fragilidade no contexto da relação laboral acabou por lhe conceder (quase) todos os mecanismos para que este deixasse de ser um trabalhador, com todos os direitos e deveres que lhe assistem para passar a ser um “protegido” do Estado ao longo das sucessivas legislaturas e conseqüentes alterações legislativas.

Supondo ainda um outro cenário: poderão as partes colocar no acordo que concordaram que o despedimento é ilícito?

Não se nos afigura possível que as partes, uma vez alcançado o acordo que coloca um ponto final no seu litígio possam consignar no mesmo que concordam que o despedimento é ilícito, não obstante o acordo obtido.

Em termos legais (art.º 387.º, n.º 1, do CT) e como temos vindo a discorrer, apenas ao Tribunal cabe a decisão da ilicitude do despedimento, logo as partes não poderão consignar em acordo uma matéria que não se encontra no seu poder de disposição.

Relembramos que apenas se encontra na discricionariedade das partes a obtenção ou não do acordo relativamente à demanda que as opõe, sendo certo que a (i) licitude do despedimento é aferida em sede própria.

Destacamos o facto de que, nos termos do art.º 52.º, n.º 1, do CPT, a transação efetuada na audiência de conciliação não carece de homologação do juiz para produzir efeitos de caso julgado, (art.º 88.º, alínea *b*), do CPT), ou seja para que se torne título executivo. Todavia, e por força do vertido no comando normativo do art.º 52.º, n.º 2, do CPT, é *mister* que o juiz se certifique da capacidade das partes e da legalidade do acordo alcançado, sendo certo que, desse modo a mera referência no acordo alcançado pelas partes de que o despedimento em crise é ilícito, conduzirá à inviabilidade do mesmo.

É verdade que nos deparamos com um conflito de cariz fortemente pessoal, contudo essa característica não confere às partes o poder de se sobreporem às normas jurídicas que irão regular a sua demanda, e uma vez interposta a ação judicial, nada impede as partes de resolverem as suas questões de forma extrajudicial, mas estas não têm competência para aferir da (i) licitude do despedimento.

A verdade é que, sempre que o despedimento é tido por ilícito dever-se-á observar o disposto no comando normativo do 390.º, n.º1, alínea *c*), do CT, recaindo sobre o

empregador o ónus de devolver o subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador, desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da sentença que declara a ilicitude do despedimento.

Como bem se compreende, quando o trabalhador é despedido licitamente e tal facto é por demais evidente, cabe-lhe devolver as prestações que percebeu indevidamente da Segurança Social a título de subsídio de desemprego.

O nosso legislador, nesta última revisão legislativa, primou pela minúcia das normas tendo em conta a sensibilidade da matéria em causa, mas parece ter-se esquecido que em sede de audiência de partes, existe a forte possibilidade de obtenção de acordo, e nestes casos a obrigatoriedade vertida no art.º 42.º, n.º 2, alínea *c*), do DL, parece-nos insuficiente para combater a fraude ao sistema.

Assim, pugnamos por uma revisão legislativa neste sentido, que fiscalize a comunicação prevista no art.º 42.º, n.º 2, alínea *c*), do DL à Segurança Social do auto de conciliação por parte do beneficiário do subsídio de desemprego e que estabeleça regras expressas a seguir no caso de o litígio terminar por acordo.

Vejamos que, se entre o empregador e o trabalhador é celebrado um acordo do qual resultam prestações pecuniárias, ou determinado *quantum* a título compensatório não faz sentido assistirmos a uma acumulação de rendimentos em virtude do trabalho perdido.

Ressalvamos que, em obediência ao princípio da não acumulação vertido no comando normativo 60.º, n.º 1, alínea *a*), do DL, que já tratámos as prestações de desemprego não são acumuláveis com prestações compensatórias respeitantes à perda da remuneração de trabalho, o que significa que qualquer quantia pecuniária que conste do auto de conciliação nunca poderá ter natureza indemnizatória, pois que a indemnização é calculada, nos termos do art.º 391.º, n.º 1, do CT com base na retribuição e no grau de ilicitude, inexistindo, em caso de acordo das partes, o grau de ilicitude do despedimento, como requisito para determinar o quantum indemnizatório, uma vez que a (i) licitude do despedimento nem sequer chegou a ser aferida.

Por nós defendemos que toda esta matéria merece uma especial atenção por parte do legislador, mormente a que respeita ao acordo alcançado em sede de audiência de partes, como forma de proteger não só o Sistema, mas também os beneficiários.

5 Considerações Finais

Eis que, chegados aqui, não alvitramos proceder a um resumo ou explicitação de tudo o que dissecámos ao longo deste estudo, não obstante cumpre-nos realizar um balanço sintético do mesmo.

Assim, podemos afirmar que, o Direito do Trabalho assenta na dialética entre a necessidade de proteção do trabalhador e a inquestionável consideração dos interesses do empregador.

A relação laboral é tendencialmente desequilibrada tendo em conta a dualidade de interesses que lhe está subjacente, daí o legislador ter regulado de forma imperativa os modos de cessação do contrato de trabalho, que *é mister* serem observados.

De tal modo assim é, que o despedimento efetuado pelo empregador sem observância dos requisitos materiais e formais legalmente previstos ter-se-á por ilícito.

O trabalhador que se veja privado do seu trabalho por via do despedimento, considerando-o sem justa causa, vê formado na sua esfera jurídica o direito a perceber o subsídio de desemprego, pois que perdeu o seu emprego de forma involuntária, requisito primário para aceder ao subsídio uma vez verificada esta eventualidade.

Inconformado com o despedimento de que foi alvo pode lançar mão dos mecanismos judiciais ao seu dispor por forma a aferir da (i) licitude do seu despedimento.

O processo laboral caracteriza-se por vários princípios estruturantes, sendo um dos mais emblemáticos, o princípio da celeridade atendendo à relação jurídica em causa.

A falta/insuficiência de informação prestada pelos Tribunais de Trabalho à Segurança Social relativamente ao desfecho das ações laborais conduz a que, na maioria dos casos, os beneficiários continuem a perceber a prestação em casos em que esta já não lhes é devida.

Mais grave ainda é que mesmo que a informação relativa ao desfecho do acordo em sede de audiência de partes seja prestada à Segurança Social, em cumprimento de uma obrigação legal que recai sobre o beneficiário, a legislação continua a ser omissa no que concerne ao destino do subsídio de desemprego nestes casos.

Pugnamos por uma alteração legislativa no que concerne a esta matéria como forma de proteger o Sistema que é de todos nós, bem como os seus beneficiários.

Não ambicionámos esgotar a presente temática, e concluímos o nosso estudo com a certeza de que muito ficou por abordar, ponderando a sua vastidão e riqueza, bem como a sua “perene” atualidade.

Bibliografia

Amado, J.L., (2014): *Contrato de Trabalho*. (4ª Edição), Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Batista, A.M., (2008): *Temas de Direito do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho*. Lisboa: Livraria Petrony - Editores

Canotilho, G. J. J., & Moreira, V., (2007): *Constituição da República Portuguesa Anotada*. Vol. I, (4ª Edição Revista), Coimbra: Coimbra Editora

Canotilho, Gomes V.V. & Moreira Vital, (2007): *CRP Constituição da República Portuguesa Anotada Artigos 1º a 107º*. (4ª edição revista), Vol. I, Coimbra: Coimbra Editora

Carvalho, C.O. & Gomes, J.V., (2011): *Direito do Trabalho + Crise= Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho*. Artigo: Reintegração, Retribuições Intercalares e Pedido na Acção com Processo Especial de Impugnação de Despedimento, Joana Vasconcelos. Coimbra: Edifício Coimbra

Carvalho, C.O. & Gomes, J.V., (2011): *Direito do Trabalho + Crise= Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho*. Artigo: Acção de Impugnação Judicial da Regularidade e Licidade do Despedimento, Messias de Carvalho. Coimbra: Edifício Coimbra

Carvalho, C.O. & Gomes, J.V., (2011): *Direito do Trabalho + Crise= Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho*. Artigo: O direito da segurança social como face oculta do Direito do Trabalho, Rui Valente. Coimbra: Edifício Coimbra

Falcão, D. & Tomás, T. S., (2014): *Lições de Direito do Trabalho- A Relação Individual de Trabalho*. Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Fernandes, A. M., (2006): *Direito do Trabalho*. (2ª Reimpressão da Edição de 2004), Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Fernandes, A.M., (2012): *Direito do Trabalho*. (16ª Edição), Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Fernandes, A.M., (2014): *Direito do Trabalho*. (17ª Edição), Coimbra: Edições Almedina. S.A.

Gomes, J., (2003): Da rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador. In *V Congresso Nacional Direito do Trabalho-Memórias*. Coimbra: Livraria Almedina

Gomes, J.M.V. (2007): *Direito do Trabalho- Relações Individuais de Trabalho*, Vol. I, Coimbra: Coimbra Editora

Lambelho A. & Gonçalves L.A., (2012): *Poder Disciplinar Justa Causa de Despedimento*. Lisboa: Quid Juris?-Sociedade Editora Lda

Lambelho A. & Gonçalves L.A., (2014): *Manual de Direito do Trabalho Da Teoria à Prática*. Coimbra: Coimbra Editora

Leitão, L.M.T.M., (2012): *Direito do Trabalho*, (3ª Edição),Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Leitão, L.M.T.M., (2014): *Direito do Trabalho*. (4ª Edição), Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Leite, J., (1978): *Direito do Trabalho- Da Cessaçãõ do Contrato de Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora

Loureiro, J. C. (2010): *Adeus ao Estado Social, A Segurança Social Entre o Crocodilo da Economia e a Medusa da Ideologia dos “Direitos Adquiridos”*. Coimbra: Coimbra Editora, S.A.

Loureiro, J. C. (2014): *Direito da Segurança Social: Entre a Necessidade e o Risco*. Temas de Direito da Segurança Social 1. (1ª Edição).Coimbra: Coimbra Editora, S.A.

Marecos, D.V., (2012): *Código de Trabalho Anotado-Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.º 105/2009, 53/2011, 23/2012 e 47/2012*. 2ª Edição Atualizada. Coimbra, Coimbra Editora, S.A.

Martinez, P.R. (2010): Trabalho e Direitos Fundamentais- Compatibilização entre a Segurança Social e a Liberdade Empresarial. In Miranda, J. (Coord.) *Estudos em Homenagem ao Doutor Sérvulo Correia*, vol. III. Coimbra: Coimbra Editora.

Martinez, P.R. (Org. 2012): *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*. Vol. VI, (Reimpressão), Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Martins, A. (2014): *Direito do Processual Laboral - Uma Síntese e Algumas Questões*. (Pré-Impressão), Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Mendes, F. R., (2005): *Conspiração Grisalha - Segurança Social, Competitividade e Gerações*. Oeiras, Celta Editora

Martins, P. F., (2012): *Cessaçãõ do Contrato de Trabalho*. 3ª Edição Revista e Atualizada Código do Trabalho (2012), Lisboa: Príncípia Editora, Lda

Miranda, J., (2010):*Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Sérvulo Correia: Artigo Trabalho e Direitos Fundamentais- Compatibilização entre a Segurança Social e a Liberdade Empresarial*, Pedro Romano Martinez. Vol. III

Miranda, J., (2010): *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Sérvulo Correia*. Artigo Contribuições Para a Segurança Social: Um Imposto Que Não Ousa Dizer o Nome, Nazaré da Costa Cabral, Vol. IV

Miranda J. & Medeiros R., (2005): *Constituição Portuguesa Anotada*. Tomo I, Introdução Geral, Preâmbulo, Artigos 1º a 79º, Coimbra: Coimbra Editora

Mishra, Ramesh (1995): *O Estado-Providência na Sociedade Capitalista*. Oeiras: Celta Editora

Mendes, F. R., (2011): *Segurança Social: O Futuro Hipotecado*. Lisboa: Relógio D'Água Editores

Moreira, A., (2002): Caducidade do Contrato de Trabalho a Termo. In Moreira, A. (Coord.), *IV Congresso Nacional Direito do Trabalho*. Coimbra: Livraria Almedina

Neto, Joana, (2014): *Despedimento por Inaptação- Reforma ou Consagração Legal do Despedimento Sem Justa Causa*. Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Neves, I das, (1996): *Direito da Segurança Social-Princípios Fundamentais Numa Análise Prospetiva*. Coimbra: Coimbra Editora

Neves, I. das, (1998): *Crise e Reforma da Segurança Social - Equívocos e Realidades*. Queluz: Edições Chambel, Lda

Olea, M.A., & Plaza, J.L.T., (2002): *Instituciones de Seguridad Social*. (Decimoctava edición revisada), Madrid: Civitas Ediciones, S.L.

Paula Q. & Hélder Q., (2012): *Manual de Direito do Trabalho e de Processo de Trabalho*. (2ª Edição) – Atualizado de acordo com a Lei nº 53/2011, de 14/10 a qual alterou o Código do Trabalho). Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Pinheiro, P.S., (2014): *Curso Breve de Direito Processual do Trabalho*. (2ª Edição – Revista e Atualizada), Coimbra: Coimbra Editora, S.A.

Pinto, N. A., (2009): *Instituto Disciplinar Laboral*. Coimbra: Coimbra Editora

Silva, F. C., (2013): *O Futuro do Estado Social*. Lisboa: Relógio D'Água Editores

Sousa, J.V.B., (2014): *O Procedimento Disciplinar para Aplicação de Sanções Conservatórias*. Porto: Vida Económica- Editorial, S.A.

Ramalho, M.R.P., (2012): *Tratado de Direito do Trabalho- Parte I - Situações Laborais Individuais*. 4ª Edição – Revista e actualizada ao Código do Trabalho de 2009 com as alterações introduzidas em 2011 e 2012), Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Ramalho, M.R.P., (2012): *Tratado de Direito do Trabalho- Parte II- Situações Laborais Individuais*. 4ª Edição – Revista e actualizada ao Código do Trabalho de 2009 com as alterações introduzidas em 2011 e 2012), Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Reis, V. & Ravara D., (2012): *Prontuário de Direito do Trabalho- Centro de Estudos Judiciários, Artigo- A Ação Especial de Impugnação da Regularidade e Licidade do Despedimento-Aspetos Práticos, nºs 91-92 Janeiro- Abril/ Maio-Agosto*, Coimbra: Coimbra Editora, S.A.

Reis, J., Amado, L., Fernandes, L., & Redinha, R., (Coord.), (2014): *Para Jorge Leite Escritos Jurídicos-Laborais*. (1ª Edição), Vol. I, Coimbra: Coimbra Editora

Revista de Estudos Laborais Minerva, Artigo: *O Poder Disciplinar- A necessária caminhada para o Direito*, Autor: António José Moreira Ano VIII-I da 3ª Série- nº1 e nº2: Universidade Lusíada: Instituto Lusíada de Direito de Trabalho. Lisboa

Revista: *Trabalho & Segurança Social*, Rubrica Jurisprudência, Maio 2014, nº5

Revista Questões Laborais, Ano XVIII, n.º37 Janeiro/Junho 2011, Artigo: *Apreciação da justa causa num despedimento disciplinar*, António de Lemos Monteiro Fernandes

Revista Questões Laborais, n.º 42 (Especial fora da coleção da revista), Dezembro 2013, Artigo: *A atribuição de prestações sociais de desemprego em caso de alegado despedimento com justa causa*, Luísa Andias Gonçalves

Vladimir, R. (2010): “ Reinventing social security worldwide- Back to Essentials”. Great Britain, The Police Presss.

Xavier, B.G.L., (1992): *Curso de Direito do Trabalho*. Lisboa: Editorial Verbo

Xavier, B.G.L., com a colaboração P. Furtado Martins; A. Nunes de Carvalho; Joana Vasconcelos Tatiana Guerra de Almeida, (2011): *Manual de Direito do Trabalho*. Lisboa: Editorial Verbo

Bibliografia Jurisprudencial

Salvo menção expressa a fonte distinta toda a jurisprudência se encontra disponível em, em www.dgsi.pt.

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 512/13.6 T4AVR.C1

Acórdãos do Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 871/14.1TTCRB-A.C1

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 338/2010

Acórdão n.º 413/2014 Tribunal Constitucional, proferido no âmbito dos processos n.º n.º14/2014; n.º47/2014 e n.º 137/2014.

Acórdão n.º 570/99 do Tribunal Constitucional

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, processo n.º 67/13.1TTBCL.P1.G1

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, processo n.º 293/12.0 TTBGC.G1

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, processo n.º 599/14.4TTGMR

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, processo n.º 43/13.4TTSTB.E1

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 396/12.1TTPDL.L1-4
Revista: *Trabalho & Segurança Social*, Rubrica Jurisprudência, Maio 2014, nº5, p.22

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 559/12.0TTLSB.L1-4

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 1158/09.0TTLRS.L1-4

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 1370/14.7TTLSB-A.L1-4

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 1874/11.5TTLSB.L2-4

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 4264/12.7TTLSB.L1-4

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 4264/12.9TTLSB.L1-4

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 5158/05.4TTLSB.L1-

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 58/11.7TTVRL.P2

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 66/12.0TTOAZ.P1

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 491/14.2T4AVR.P1

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 739/12.8TTMTS-A.P1

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 953/14.1TTPNF.P1

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 993/13.8TTMTS.P1

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 994/14.9TTPNF.P1

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 13682/14.7T8PRT.P1, disponível em <http://www.inverbis.pt/2007-2011/juizes/csm-tentativa-conciliacao-jurisdicao-laboral.html>, consultado pela última vez a 13/12/2015.

Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, processo n.º 0624/08

Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, processo n.º 01308/13

Acórdão Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 414/12.3TTMTS.P1.S1

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 450/07.1TTCSC.L1.S1

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 497/12.6TTVRL.P1.S1

Acórdão Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 553/07.2TTLSB.L1.S1

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 1445/08.3TTPRT.P2.S1

Acórdão Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 3390/13.1TTLSB.L1.S1

Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, processo n.º 3579/11.8TTLSB.L1.S1

Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, n.º 02031/09.6BEPRT

Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, processo n.º 00903/11.7BEAVR

Acórdão do Tribunal Central Administrativo Sul, processo n.º 11708/14