

1 2 9 0



UNIVERSIDADE D  
COIMBRA

Antônio Carlos Viveiros

**CLASSIFICAÇÃO TAXONÔMICA JURÍDICA  
DAS MODALIDADES DE CESSAÇÃO  
DO CONTRATO DE TRABALHO**

Dissertação no âmbito do mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais / Menção em Direito Laboral, orientada pelo Professor Doutor João Carlos Conceição Leal Amado, e apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Maio de 2020



FACULDADE DE DIREITO  
UNIVERSIDADE DE  
**COIMBRA**

Antônio Carlos Viveiros

Classificação Taxonômica Jurídica  
das Modalidades de Cessaço  
do Contrato de Trabalho

Dissertação no âmbito do mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais /  
Menção em Direito Laboral, orientada pelo Professor Doutor João Carlos  
Conceição Leal Amado, e apresentada à Faculdade de Direito da  
Universidade de Coimbra.

Maio de 2020

## AGRADECIMENTOS

A Deus, sempre e acima de tudo.

À minha mãe, Anézia.

À minha esposa, Márcia.

Às minhas filhas, Diana e Niadjva, e também à Rosângela.

Ao meu irmão, cunhada e sobrinho; Carlos Roberto, Neiva e Alexandre.

Ao meu orientador, Professor Doutor João Carlos Conceição Leal Amado.

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho acadêmico à memória de meu pai, reproduzindo a última mensagem de Amor e Fé à família.

“Bom dia, família! Um beijão do pai e da mãe, do vô e da vó e do sogro e da sogra, para todos. Vamos confiar em Deus, tudo vai dar certo para todos nós”.

Antônio Viveiros, em 11 de janeiro de 2017.

## RESUMO

Nesta dissertação as modalidades de cessação do contrato de trabalho foram categorizadas pela taxonomia, de acordo com a terminologia e a ordem estabelecida no Código do Trabalho Português (Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro). Dentro de cada categoria, além de conceituar e exemplificar, também foram inseridas as obrigações atribuídas, tanto ao empregador como ao trabalhador. Além disso, são demonstradas as consequências jurídicas existentes, sempre em consonância com o disposto no Código do Trabalho, na legislação trabalhista complementar, bem como nas jurisprudências editadas pelos colendos Tribunais Superiores. Para tanto será estudado a evolução legislativa laboral, bem como as alterações ocorridas no trabalho e no contrato de trabalho ao longo do tempo. Deste modo, o primeiro momento abrange as modalidades de cessação do contrato de trabalho previstas nas fontes jurídicas romanas, e o segundo momento as modalidades de cessação do contrato de trabalho previstas na legislação laboral desde o Código Civil de 1867 até aos nossos dias. Outro ponto mencionado no presente estudo diz respeito às modalidades de cessação do contrato de trabalho sempre em conformidade com o estabelecido na legislação laboral, bem como aos diversos nomes utilizados para identificar a cessação do contrato de trabalho que extinguem o vínculo jurídico laboral por diferentes formas. Para permitir uma visualização de modo claro e simples os assuntos foram ordenados usando como parâmetro a ordem dos institutos disciplinados no artigo 340º do Código do Trabalho, que dispõe sobre as modalidades de cessação do contrato de trabalho, sendo então agrupado por semelhança dos termos, o que possibilitará uma melhor compreensão acerca dos institutos jurídicos abordados.

**PALAVRAS-CHAVE:** cessação do contrato de trabalho, modalidades, classificação taxonômica jurídica.

## ABSTRACT

This dissertation categorizes the modes of termination of employment contract according to the terminology and order established in the Portuguese Labor Code (Law n°. 7/2009, of 12 February). Within each category, in addition to conceptualizing and exemplifying, the assigned obligations were also inserted, both for the employer and the worker. Moreover, the legal consequences of each institute were also demonstrated. The subjects also followed the existing legal institutes, always in line with the provisions of the Labor Code, the complementary labor legislation, as well as the jurisprudence published by the Superior Courts. Thus, the legislative evolution of labor will be studied, as well as changes that have occurred in the work and in the employment contract over time. In this way, the first moment covers the modalities of termination of the employment contract provided for in Roman legal sources. The second moment covers the modes of termination of the employment contract provided for in labor law from the Civil Code of 1867 to the present day. Another point mentioned in the present study concerns the modalities of termination of the employment contract always in accordance with the established in the labor legislation, as well as the different names used to identify the termination of the employment contract that extinguish the legal employment bond in different ways. In order to allow a clear and simple visualization, the subjects were ordered using as a parameter the order of the institutes disciplined in article 340 of the Labor Code, which provides for the modalities of termination of employment contract, being then grouped by similarity of terms, which will enable a better understanding of the legal institutes covered.

**KEYWORDS:** cessation of labor contract, modalities, legal taxonomic classification.

## **ABREVIATURAS E SIGLAS**

Ac. - Acórdão

Art. – Artigo (s)

CCivil - Código Civil

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943).

CPCivil - Código de Processo Civil

CRP - Constituição da República Portuguesa

CT - Código do Trabalho (Lei nº 7/2009, de 12-2)

CT de 2003 - Código do Trabalho (Lei nº 99/2003, de 27-8)

CPT - Código de Processo do Trabalho (DL nº 295/2009, de 13-10)

DL - Decreto-Lei

DR - Diário da República

ed. – edição / editor (es)

LCCT - Lei da Cessação do Contrato de Trabalho (DL64-A/89, de 27-2)

LCT - Lei do Contrato de Trabalho (DL nº 49.408, de 24-11-1969)

LRCT - Lei da Regulamentação do Código do Trabalho (DL 105/2009 de 14-9)

OIT - Organização Internacional do Trabalho

p. - página

pp. - páginas

STJ - Supremo Tribunal de Justiça

TC - Tribunal Constitucional

UC - Universidade de Coimbra

vd. - vide

vol. – volume

# ÍNDICE

AGRADECIMENTOS .....	2
DEDICATÓRIA .....	3
RESUMO .....	4
ABSTRACT .....	5
ABREVIATURAS E SIGLAS .....	6
INTRODUÇÃO .....	9
CAPÍTULO 1 MODALIDADES DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PREVISTAS NAS FONTES JURÍDICAS ROMANAS .....	12
1.1 Cessação do contrato de trabalho por caducidade .....	16
1.1.1 Caducidade do contrato de trabalho a termo .....	16
1.1.2 Caducidade em razão da morte do empregador .....	17
1.1.3 Caducidade em razão da morte do trabalhador .....	18
1.2 Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo .....	19
1.3 Cessação do contrato de trabalho por iniciativa unilateral das partes .....	21
CAPÍTULO 2 MODALIDADES DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PREVISTAS NA LEGISLAÇÃO LABORAL DESDE O CÓDIGO CIVIL DE 1867 ATÉ AOS NOSSOS DIAS .....	24
2.1 Primeiro período: de 1867 até 1926 .....	27
2.2 Segundo período: de 1926 até 1974 .....	29
2.3 Terceiro período: de 1974 até nossos dias .....	32
CAPÍTULO 3 CLASSIFICAÇÃO DAS MODALIDADES DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO .....	37
CAPÍTULO 4 PRIMEIRA CATEGORIA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR CADUCIDADE .....	39
4.1 Caducidade do contrato de trabalho a termo certo .....	39
4.2 Caducidade do contrato de trabalho a termo incerto .....	41
4.3 Caducidade em razão de morte do empregador .....	42
4.4 Caducidade em razão da morte do trabalhador .....	43
4.5 Caducidade em razão da extinção da pessoa coletiva empregadora .....	44
4.6 Caducidade em razão do encerramento total e definitivo da empresa .....	45
4.7 Caducidade em razão da reforma do trabalhador, por velhice ou após atingir setenta anos de idade .....	46
CAPÍTULO 5 SEGUNDA CATEGORIA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUO ACORDO (REVOGAÇÃO OU DISTRATO) .....	48
5.1 Cessação do contrato de trabalho por acordo .....	48
5.2 Cessação do acordo de revogação do contrato de trabalho .....	49



CAPÍTULO 6 TERCEIRA CATEGORIA_CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR INICITIVA DO EMPREGADOR (DESPEDIMENTO) .....	52
6.1 Despedimento por fato imputável ao trabalhador (justa causa) .....	52
6.2 Despedimento arbitrário ou sem justa causa .....	54
6.3 Despedimento coletivo.....	56
6.4. Despedimento por extinção do posto de trabalho.....	58
6.5 Despedimento por inadaptação.....	60
CAPÍTULO 7 QUARTA CATEGORIA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO TRABALHADOR (DEMISSÃO) .....	62
7.1 Demissão com aviso prévio (denúncia) .....	62
7.2 Demissão com justa causa (resolução) .....	63
7.3 Abandono de emprego .....	65
CAPÍTULO 8 CLASSIFICAÇÃO DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO DIREITO COMPARADO.....	68
8.1 Direito brasileiro .....	68
8.2 Direito espanhol.....	72
8.3 Direito italiano.....	74
CONCLUSÕES .....	76
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	82

## INTRODUÇÃO

Ainda que a isso não se proponha este trabalho, não seria de bom alvitre classificar as modalidades de cessação do contrato de trabalho, sem antes abordar alguns assuntos primordiais para compreender o tema a ser desenvolvido. Assim é importante fazer as seguintes considerações:

No Direito Laboral português, em conformidade com o disposto no atual Código do Trabalho<sup>1</sup>, no art.340º, com suas respectivas alíneas de “a” a ‘h”, modalidades de cessação do contrato de trabalho, o vínculo laboral pode cessar por:

- a) Caducidade (art.343º);
- b) Revogação (art. 349º);
- c) Despedimento por fato imputável ao trabalhador (art. 351º);
- d) Despedimento coletivo (art. 359º);
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho (art. 367º);
- f) Despedimento por inadaptação (art. 373º);
- g) Resolução pelo trabalhador (art. 394º);
- h) Denúncia pelo trabalhador (art. 400º), além de outras modalidades legalmente previstas.

Ao interpretar o art. 340º do CT constata-se que o rol mencionado no referido artigo é de enumeração meramente exemplificativa, e não pelo sistema taxativo, não esgotando, portanto, todas as formas de cessação do contrato de trabalho, dando margem a interpretações extensivas.

Nesse contexto, no que concernem as inúmeras modalidades de cessação do contrato de trabalho, é de salientar que, além de dar

---

<sup>1</sup> A revisão do Código do Trabalho, aprovada pela Lei nº 7/2009 foi publicada no DR nº 30/2009, Série I de 2009-02-12, pp 926 - 1029, disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/602073> acesso em: 3 de julho de 2019.

margem a interpretação extensiva, existem na lei trabalhista várias denominações usadas de forma diferente para cada situação de desligamento.

Citam-se como exemplos de situações de desligamento, o despedimento por iniciativa do empregador, que em linguagem simples e resumida significa o ato de despedir o empregado, e a demissão por iniciativa do trabalhador, que é o ato ou efeito de o trabalhador se demitir.

Além disso, no CT existem diversos nomes usados para identificar a cessação do contrato de trabalho, nomeadas como resolução e rescisão, as quais cessarão vínculo jurídico-laboral por diferentes formas, a título de exemplo cita-se a resolução que ocorre com o término antecipado do contrato de trabalho, em razão de uma causa alheia à vontade das partes. Já a rescisão ocorre com o término do contrato de trabalho em razão tanto de sua nulidade como de sua anulabilidade.

Por sua vez, tecendo comentário acerca das formas de cessação do contrato de trabalho dispostas no referido art.340º do CT, João Leal Amado<sup>2</sup>, ensina de forma simples, serem quatro as formas de cessação do contrato de trabalho:

- i) Por vontade do empregador (despedimento);
- ii) Por vontade do trabalhador (demissão);
- iii) Por vontade de ambos os sujeitos (revogação);
- iv) Pela verificação de certo evento superveniente a que a lei atribui esse efeito (caducidade).

---

<sup>2</sup> A Lei refere-se a esta matéria do art. 340º do CT, nos seguintes termos: Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por: a) Caducidade; b) Revogação; c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador; d) despedimento coletivo; e) Despedimento por extinção do posto de trabalho; f) Despedimento por inadaptação; g) Resolução pelo trabalhador; h) Denúncia pelo trabalhador. A este propósito ver João Leal Amado. Contrato de Trabalho – Noções Básicas. São Paulo: LTr, 2017, p. 297.

Desta forma, os ensinamentos ministrados foram tão esclarecedores que serviu de base e deu azo para que conseguisse categorizar as modalidades de cessação do contrato de trabalho.

Por isso este trabalho acadêmico, ao categorizar pela taxonomia as modalidades de cessação do contrato de trabalho, de acordo com a terminologia e a ordem estabelecida no Código do Trabalho, possibilitará uma melhor compreensão acerca dos institutos jurídicos abordados.

## CAPÍTULO 1

### MODALIDADES DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PREVISTAS NAS FONTES JURÍDICAS ROMANAS

Antes de iniciarmos a discorrer sobre as modalidades de cessação do contrato de trabalho previstas nas fontes jurídicas romanas, é oportuno trazer os ensinamentos constantes da Bíblia Sagrada, que nos trechos extraídos do capítulo 3 do livro de Gênesis, menciona que o trabalho era uma espécie de pena considerada castigo<sup>3</sup>.

Ao interpretar essa passagem bíblica constata-se que Adão teve de trabalhar em razão dos pecados cometidos por ele, e sua esposa Eva, terem comido o fruto da árvore proibida. Decretando o Senhor Deus: Visto que você escutou a voz da sua esposa e comeu da árvore a respeito da qual lhe dei ordem: Não coma dela, maldito é o solo por sua causa em dor você comerá dos produtos dele todos os dias da sua vida. Ele produzirá para você espinhos e abrolhos, e você terá de comer a vegetação do campo. No suor do seu rosto comerá pão, até que você volte ao solo, pois dele foi tirado. Porque você é pó e ao pó voltará.<sup>4</sup>

Ocorre que, com o passar do tempo devido à evolução humana, ocorreram mudanças no significado da palavra trabalho, por exemplo, na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo, haja vista que compreendia apenas a força física<sup>5</sup>.

Detemo-nos aqui para um parêntese nessa sequência para lembrar que trabalho vem do latim “tripalium”, que era uma espécie de instrumento de tortura ou uma canga que pesava sobre os animais<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> A propósito, sobre o tema vide o nosso livro Classificação das Principais Teses Defensivas Processuais Arguidas na Justiça do Trabalho, publicada pela Amazon, em 2019, p. 1.

<sup>4</sup> Bíblia Sagrada, Tradução do Novo Mundo, Editoras: Watch Tower Bible And Tract Society of Pennsylvania, e Associação Torre de Vigia de Bíblias e Tratado, (Pennsylvania, 2015), p. 46 e 47, Gênesis, 3:19.

<sup>5</sup> MARTINS. Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, 28 ed. Atlas, (São Paulo, 2012), p. 4.

<sup>6</sup> MARTINS. Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, 28 ed. Atlas, (São Paulo, 2012), p. 377.

Já a cessação do contrato de trabalho é a terminação do vínculo de emprego com a extinção das obrigações para os contratantes, consoante ensinamentos de SÉRGIO PINTO MARTINS<sup>7</sup>.

Dando continuidade, agora no que concerne ao trabalho na antiga sociedade romana, em razão do serviço também ser feito pelos escravos o trabalho era visto como desonroso<sup>8</sup>.

Demais disso, MARTINEZ<sup>9</sup>, ensina que no Direito Romano, o contrato de trabalho enquadrava-se numa figura genérica, designada locação. A locação era um negócio jurídico que poderia ter por objeto o uso das coisas, mas também a prestação de atividades por pessoas.

Para tanto, os homens livres, tanto podiam locar uma coisa, como o resultado de uma atividade (obra) ou a sua força de trabalho, O contrato de locação respeitava, assim, a bens corpóreos e as atividades.

A propósito, saliente-se que a locação (*locatio-conductio*), embora considerada um contrato unitário pelos romanos, era segundo SÉRGIO PINTO MARTINS<sup>10</sup> subdivida em três tipos:

a) *Locatio-conductio rei*, que era o arrendamento de uma coisa);

b) *Locatio-conductio operarum*, que eram locados serviços mediante pagamento);

c) *Locatio-conductio operis*, que era a entrega de uma obra ou resultado mediante pagamento (empreitada).

De modo que a *locatio-conductio* tinha por objetivo regular a atividade de quem se comprometia a locar suas energias ou a força de trabalho em troca de pagamento, tendo sido, portanto, estabelecido a organização do trabalho do homem livre. .

---

<sup>7</sup> MARTINS. Sérgio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, v. 95 (São Paulo, 2000), p. 168.

<sup>8</sup> MARTINS. Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, 28 ed. Atlas, (São Paulo, 2012), p. 4.

<sup>9</sup> MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 6ª edição, Almedina, (Coimbra, 2013), p. 62.

<sup>10</sup> MARTINS. Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, 28 ed. Atlas, (São Paulo, 2012), p. 4.

Nesse sentido, BUJÁN<sup>11</sup>, ensina que a locação de serviço, ou *locatio-conductio operarum* é uma variante da *locatio-conductio rei*, porque em vez de locar, colocar uma coisa, o trabalho ou atividade de uma pessoa é colocado com a finalidade de prover serviços, *de operae*, em que é traduzido *facere*, sendo o salário ou aluguel fixado pela força de trabalho ou tempo e não pelo resultado de um trabalho acabado. (BUJÁN, 2007, p. 296, tradução nossa).<sup>12</sup>

Na mesma direção, ZIMMERMANN<sup>13</sup>, explica que de modo geral, a *locatio-conductio operarum* seguiu regras semelhantes à *locatio-conductio rei*. Era um contrato consensual, e as partes tinham que concordar em duas essencialidades da negociação: os serviços prestados (*operae*) e a remuneração a ser paga (*merces*). (ZIMMERMANN, 1990, p. 384, tradução nossa).<sup>14</sup>

A outro tanto, tecendo comentário acerca da matéria, JORGE LEITE<sup>15</sup>, esclarece que na *locatio conductio operarum*, o trabalhador (*locador*) comprometia-se a realizar pessoalmente um trabalho por conta de outrem (*conductor*) de quem recebia uma remuneração (*merces*).

Nesse sentido, o locador o dispunha da *actio locati* para exigir a retribuição e o conductor da *actio conducti* para obrigar aquele a realizar o seu trabalho diligentemente e segundo as suas instruções.

Feitas estas considerações iniciais, vale salientar que da mesma forma que ocorreu com o significado da palavra trabalho, também o contrato de trabalho e, por conseguinte, as modalidades de

---

<sup>11</sup> BUJÁN. Frederico Fernández de. Sistema contractual romano, 3 ed. Dykinson, (Madrid, 2007), p.296.

<sup>12</sup> No original: “Es así arrendamiento de servicios una variante de la locatio-conductio rei, ya que em vez de locar, colocar una cosa, se coloca el trabajo o actividad de una persona, com la finalidad de prestar unos servicios, de dare operae, em los que se traduce el facere. El salario o renta se fija por cantidades de trabajo o de tempo y no por el resultado de una obra terminada”.

<sup>13</sup> ZIMMERMANN. Reinhard, “The law of Obligations: Roman Foundations of the Civilian Tradition”, (Cidade do Cabo, 1990), p. 387.

<sup>14</sup> No original: “By and large, locatio conductio operarum followed rules similar to locatio conductio rei. It was a consensual contract, and the parties had to agree on tho essentialia negotii: the services to be rendered (operae) and the remuneration to be paid (merces)”.

<sup>15</sup> LEITE. Jorge. Direito do Trabalho. Notas Sumárias. 2.<sup>a</sup> edição. Red Revista Eletrônica de Direito / Ad Perpetuam Rei Memoriam, (Porto, 2016), p. 21.

cessação do contrato de trabalho também sofreram alterações ao longo do tempo.

Nesse passo, SANTOS JUSTO<sup>16</sup>, explica no tocante a cessação do contrato de trabalho por caducidade, em razão da morte das partes que no Direito Romano, a locação de serviços *locatio-conductio operarum* cessava com a morte do *locador* e não do *conductor*; aquele podia prestar os seus serviços aos herdeiros deste que, portanto, substituí-lo-iam na obrigação de pagar a *merces*.

Com efeito, na lição do próprio doutrinador SANTOS JUSTO<sup>17</sup>, *locador* é o trabalhador que loca *operas suas*, isto é, loca os serviços a serem prestados; *Conductor* é aquele quem o trabalhador presta os seus serviços, e em contrapartida, se obriga a pagar-lhe a *merces*. Por fim, JUSTO<sup>18</sup> esclarece que *merces* é a contraprestação devida pelo uso da res, trabalho ou obra realizada.

Diante do exposto, entendemos precisas as conclusões de GODINHO DELGADO<sup>19</sup>, quando diz que o contrato de trabalho, como os negócios jurídicos em geral nascem em certo instante, cumpre-se parcialmente ou de modo integral, e sofre, quase que inevitavelmente, alterações ao longo do tempo; por fim, ele se extingue.

---

<sup>16</sup> JUSTO. Antônio Santos. Direito Privado Romano – II (Direito das Obrigações): 5.ª edição, em *Studia Iurica*, Coimbra Editora, (Coimbra, 2006), p. 71.

JUSTO. Antônio Santos. O contrato de trabalho no Direito Romano: Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Antônio Castanheira Neves. Coimbra Editora, (Coimbra, 2008), p. 789.

<sup>17</sup> JUSTO. Antônio Santos. Direito Privado Romano – II (Direito das Obrigações): 5.ª edição, em *Studia Iurica* 76, Coimbra Editora, (Coimbra, 2006), p. 789.

<sup>18</sup> JUSTO. Antônio Santos. Direito Privado Romano – II (Direito das Obrigações): 5.ª edição, em *Studia Iurica*, Coimbra Editora, (Coimbra, 2006), p. 65.

<sup>19</sup> DELGADO. Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 17.ª edição. LTR, (São Paulo, 2017), p. 1304.



## 1.1 Cessação do contrato de trabalho por caducidade

### 1.1.1 Caducidade do contrato de trabalho a termo

Antes de tudo cabe mencionar que termo na lição de GODINHO DELGADO<sup>20</sup>,   o dia no qual tem de começar ou de extinguir-se a eficácia de um negócio jurídico.

Sobre o tema, ZIMMERMANN<sup>21</sup>, esclarece que a instituição de dar aviso para terminar a rela o era desconhecida no Direito Romano, e isso significava que o contrato de *locatio-conductio operarum* chegava ao fim, quando expirava o tempo para o qual fora celebrado.

Acrescenta ZIMMERMANN que isso era o que normalmente acontecia ou, se nenhum tempo tivesse sido fixado, o contrato poderia ser rescindido a qualquer momento por qualquer uma das partes. (ZIMMERMANN, 1990, p. 387, tradu o nossa)<sup>22</sup>

Nesse sentido   importante mencionar a explica o do jurista romano PAULUS, contido no texto jurídico romano *Corpus Iuris Civilis*, D.7,7,1(Paulus libro secundo ad edictum), o qual foi citado no artigo escrito por SANTOS JUSTO<sup>23</sup>, no qual diz que o trabalho consiste num acto (que) não existe na natureza das coisas antes de começar a correr o termo em que deve ser prestado.

Por isso, como consequência, no Direito Romano, o contrato de trabalho chegava ao fim quando expirava o tempo para o qual fora celebrado, e isso era o que normalmente acontecia ou, se nenhum tempo tivesse sido fixado, o contrato poderia ser rescindido a qualquer

---

<sup>20</sup> DELGADO. Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 17.ª edi o. LTR, (São Paulo), 2017, p. 650.

<sup>21</sup> ZIMMERMANN. Reinhard, "The law of Obligations: Roman Foundations of the Civilian Tradition", (Cidade do Cabo, 1990), p. 387.

<sup>22</sup> No original: "The institution of giving notice to terminate the relationship was unknown in Roman law, and that meant that the contract of location-conductio operarum came to end either on the expiration of the time for which it had been entered into-this was what normally happened-or, if no time had been fixed, the contract could be terminated at any time by either of the parties".

<sup>23</sup> JUSTO. Ant nio Santos. O contrato de trabalho no Direito Romano: Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Ant nio Castanheira Neves. Coimbra Editora, (Coimbra, 2008), p. 785.

momento por qualquer uma das partes, desde que arcassem com o pagamento de indenização relativo ao período ainda não decorrido.

### 1.1.2 Caducidade em razão da morte do empregador

De início cabe salientar que a ocorrência de morte do empregador durante a vigência do Direito Romano não ocasionava a cessação do contrato de locação de trabalho.

Sobre o tema, SANTOS JUSTO<sup>24</sup>, diz que o falecimento do empregador implicaria verificar se a prestação das *operas* foi ou não contratada *intuitu personae*, se o foi, as obrigações (de as prestar e de pagar a *merces*) extinguíam-se, não o sendo, os herdeiros eram obrigados a pagá-la porque o locador não estava desobrigado de prestar, a eles, as *operas* que prometeu ao *conductor* falecido.

Acrescenta o Professor JUSTO que, porém, não se trata, neste caso, dum problema de risco porque a obrigação do locador não se extinguiu.

Nesse sentido convém transcrever o texto romano compilado no “*Corpus Iuris Civilis*”, inserido no D.19,2,19,9 (Ulpianus libro 32 ad edictum). Nesse texto, estabelece no seu conteúdo que quando alguém ao arrendar determinados serviços prestados por um escriba que locou sua própria força de trabalho, e então vier a falecer em seguida o empregador que o contratou, o divino e severo Imperador Antonino então escreveu uma precisa resposta com estas palavras: Desde que você alega que não é responsável pela contratação dos serviços prestados a Antonio Aquila se de outro você não recebeu no mesmo ano os ganhos dos salários pelos serviços prestados, é justo que a promessa no contrato seja cumprida. (Digesto 19.2.19.9, tradução nossa)<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> JUSTO. Antônio Santos. O contrato de trabalho no Direito Romano: Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Antônio Castanheira Neves. Coimbra Editora, (Coimbra, 2008), p. 794.

<sup>25</sup> No original: “Cum quidam exceptor operas suas locasset, deinde is qui eas conduxerat decessisset, imperator anoninus cum divo severo rescripsit ad libellum exceptoris in haec verba: com per te non etetisse proponas, quo minus locatas operas antonio aquilae solveres, si eodem anno mercedes ab alio non accepisti, fidem contractus impleri aequum est”.

Desta forma, como consequência, a morte do empregador implicaria verificar se a prestação das *operas* foi ou não contratada *intuitu personae*, se o foi, as obrigações (de as prestar e de pagar a *merces*) extinguem-se, não o sendo, os herdeiros eram obrigados a pagá-la porque o locador não estava desobrigado de prestar, a eles, as *operas* que prometeu ao *conductor* falecido.

### 1.1.3 Caducidade em razão da morte do trabalhador

Inicialmente convém lembrar que a morte do trabalhador implica, necessariamente, na caducidade do contrato de trabalho.

Nesse sentido, faz-se necessário a leitura da lição ministrada por SANTOS JUSTO<sup>26</sup>, o qual explica que em Roma a *locatio-conductio operarum* cessava com a morte do locador.

A tal propósito, GODINHO DELGADO<sup>27</sup>, ensina que a morte do empregado provoca, necessariamente, o fim do contrato de trabalho. Isso ocorre em virtude da pessoalidade inerente a esse contrato; sendo infungível a pessoa do trabalhador, extingue-se, automaticamente, a relação de emprego com seu falecimento.

Por isso, como consequência, no Direito Romano, o contrato de trabalho se extinguia com a morte do trabalhador, em razão do caráter pessoal da obrigação assumida pelo empregador, devendo os herdeiros receber os valores que eram devidos ao trabalhador falecido.

---

<sup>26</sup> JUSTO. Antônio Santos. Direito Privado Romano – II (Direito das Obrigações): 5.ª edição, em Studia Jurídica . Coimbra Editora, (Coimbra, 2006), p. 71.

<sup>27</sup> DELGADO. Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 17.ª edição. LTR, (São Paulo, 2017), p. 1134.

## 1.2 Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo

De início cumpre salientar que no Direito Romano, de acordo com o que se extrai do ensinamento de HERNANDES-TEJERO<sup>28</sup>, as partes podiam fazer cessar por mútuo acordo o contrato de locação ou qualquer contrato que deriva de consentimento.

Para tanto, HERNANDES-TEJERO tecendo comentário acerca da cessação do contrato por mútuo acordo ensina que essas obrigações se extinguem por um consentimento contrário aquele que lhes deu vida, desde que não tenham começado a ser executadas porque, se começaram a ser executado, o consentimento não é suficiente para romper um vínculo estabelecido por outra coisa que o mero acordo das partes, dado que tal acordo foi traduzido em fatos e criou situações que não poderiam ser desconhecidas. (HERNANDES-TEJERO, 1994, pp. 213-214, tradução nossa)<sup>29</sup>

Demais disso, HERNANDES-TEJERO<sup>30</sup> no que diz respeito aos requisitos para ocorrer a cessação do contrato por mútuo acordo, se posiciona no sentido de que o modo de extinção de obrigações denominado *contrarius consensus* guarda uma estreita relação com o princípio de *contrarius actus*, já que se trata de uma aplicação das mesmas obrigações que só necessitam do consentimento para nascer.<sup>31</sup>

Nesse sentido cumpre transcrever o texto extraído da obra *Corpus Iuris Civilis*, na I.3,29,4 de autoria de JULIANO, citado por

---

<sup>28</sup> HERNANDEZ-TEJERO, Francisco. Derecho Romano de Obligaciones: Homenaje al Profesor José Luis Murga Gener, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S/A, (Madrid, 1994), pp. 213-214.

<sup>29</sup> No original: “Estas obligaciones se extinguem por un consentimiento contrario al que les dio vida, siempre que no hayan comenizado a ser ejecutados (re adhuc integra) pues, si comenzaron a ejecutarse, no es suficiente el consentimiento para romper un vinculo que se há establecido por algo más que el mero acuerdo de las partes, dado que tal acuerdo se há traducido en hechos y se creado situaciones que no pudem ser desconocidas”.

<sup>30</sup> HERNANDEZ-TEJERO, Francisco. Derecho Romano de Obligaciones: Homenaje al Profesor José Luis Murga Gener, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S/A, (Madrid, 1994), p. 213.

<sup>31</sup> No original. El modo de extinción de las obligaciones denominado *contrarius consensus* guarda una estrecha relación com el principio del *contrarius actus*, pus viene as ser uma aplicación del mismo a las obligaciones que solo necessitan del consentimiento para nascer. No original: “Hoc amplius eae obligationes quae consensus”.

PAULUS, que traz uma citação sobre um contrato dissolvido por mútua concordância.

Nesse texto é mencionado que o contrato foi dissolvido por mutua concordância nos seguintes termos: Além disso, as responsabilidades contratadas pelo consentimento são dissolvidas por vontade contrária. Porque se Ticio e Seyo tivessem concordado um com o outro que Seyo teria comprado a propriedade de Tusculano como uma compra, e então, mesmo se a empresa não tivesse sido executada, ou seja, se o preço não tivesse sido pago ou a propriedade tivesse sido paga, havia concordado em separá-los, essa compra e venda, eles são gratuitos mutuamente. O mesmo acontece no contrato de locação e em todos os contratos que derivam do consentimento, já foi dito. (Instituições de Justiniano 3,29,4, tradução nossa)<sup>32</sup>

Note-se que os textos de autoria de PAULUS e JULIANO, os quais foram inseridos nas Instituições de Justiniano, segundo ensina HERNANDES-TEJERO<sup>33</sup>, referem-se concretamente ao contrato de compra e venda, todavia diz respeito também a locação e, em geral, aos contratos consensuais, apesar de que o exemplo que se utiliza refere-se à compra e venda.

Nesse sentido, DAVID MAGALHÃES<sup>34</sup> destaca outro exemplo de extinção do contrato por mútuo acordo no texto consagrado em D.46,3,80, in fine, (Pomponius libro quarto ad Quintum Mucium), o qual serve para as obrigações nascidas em contratos consensuais como a compra e venda e a locação – que, precisamente por serem consensuais, se podiam extinguir através de mera vontade das partes.

---

<sup>32</sup> No original: “Hoc amplius eae obligationes, quae consensus contrahuntur contraria voluntate dissolvuntur. Nam si Titius et Seius inter se consenserit, ut fundum Tusculanum entum Seius haberet centum auruerum, deind re nondum secuta, id est neque pretio soluto neque fundo tradito, placuerit inter eos, ut discederetur abe a emitione et venditione invicem liberantur. Idem est in conductione et locatione et in omnibus contractibus quis ex consensu descendunt sicut iam dictum est”.

<sup>33</sup> Hernandez-Tejero, Francisco. Derecho Romano de Obligaciones: Homenaje al Profesor José Luis Murga Gener, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S/A, (Madrid, 1994), p. 214.

<sup>34</sup> Magalhães, David. A Evolução da Proteção do Arrendatário. O direito à permanência nas dependências locadas, desde o Direito Romano clássico. (Madrid, 2018), p. 78.

Por conseguinte no Direito Romano as partes podiam fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo com ou sem compensação financeira para o trabalhador.

### 1.3 Cessação do contrato de trabalho por iniciativa unilateral das partes

Cabe frisar, preliminarmente, que no Direito Romano o contrato de trabalho tanto podia ser rescindido por iniciativa unilateral do trabalhador, quanto por iniciativa unilateral do empregador.

À vista do exposto, GÁBOR HAMZA<sup>35</sup>, lembra que na época dos romanos os modos e regras de rescisão de contrato de locação de serviço eram semelhantes àqueles aplicados no caso de contratação de locação de coisas. (GÁBOR HAMZA, 2011, p. 36, tradução nossa)<sup>36</sup>.

Sobre o tema, DAVID MAGALHÃES<sup>37</sup>, ensina que em Roma, a locação extinguiu-se através de comportamentos unilaterais das partes (que se sujeitavam às eventuais consequências) e não por força de um *acto jurídico*:

Assim, o locador poderia *pulsare* (D.19,2,54,1: *si pulsatus esset*), *expellere* (C.4,65,3: *expelli non oportet*), *expulsare* (C.4,65,15: *Si fundo a locatore expulsa es*) ou *repellere* (D.7,1,59,1: *conductorem repellere*); ao passo que o *conductor* lograva *migrare* (D.43,2,1,4), *relinquere* (D.19,2,25,2: *relinquere conductionem*), *discedere* (D.19,2,54,1) ou *deserere* (D.19,2,24,2; *si deseruerit habitationem vel fundi*).

Ademais, acrescenta DAVID MAGALHÃES que se a *locatio* fosse celebrada sem a estipulação de prazo de duração, nem lugar a

---

<sup>35</sup> HAMZA, Gábor. “Reflectionis on Labor Relations in Roman Law”, en Revista de Historia de las Relaciones y de la Política Social, nº 3 (noviembre 2011). pp. 34-36. En línea: [www.eumed.net/historia/02/gm.html](http://www.eumed.net/historia/02/gm.html), acesso em 08.07.19.

<sup>36</sup> No original: “The ways and rules of terminating contracts of services were similar to those applied in case of the hire of things”.

<sup>37</sup> Magalhães, David. A Evolução da Proteção do Arrendatário. O direito à permanência nas dependências locadas, desde o Direito Romano clássico. (Madrid, 2018), p. 80.

indenização por equivalente haveria: como os contraentes podiam pôr lhe termo unilateralmente e a todo tempo (pois não se verificava a necessidade de proceder a um aviso prévio).

Ainda nesse raciocínio, DAVID MAGALHÃES<sup>38</sup>, esclarece que como regra geral surgia a livre cessação do contrato por qualquer das partes e sem a necessidade de invocação de fundamentos ou de aviso prévio.

Por sua vez, ZIMMERMANN<sup>39</sup>, lembra que na relação de emprego em vigor em Roma, particularmente impressionante é a falta de qualquer proteção contra a demissão social injustificada do empregado. (ZIMMERMANN, 1990, p. 387, tradução nossa)<sup>40</sup>.

Contudo, a fim de ilustrar um caso de extinção realizada por iniciativa das partes destacamos três inscrições epigráficas encontradas no ano 164 d.C, na província romana de Dácia, citada por DU PLESSIS<sup>41</sup>.

Saliente-se que essas inscrições epigráficas relatam casos de rescisões de contrato de trabalho de mineiros que trabalhavam livremente numa mina de ouro contratados por seu senhorio, o qual estabelecia uma cláusula penal em que o empregador deveria indenizar os trabalhadores pelos danos causados em caso de despedimento no montante de cinco *sestertius* para cada dia trabalhado.

Nesse sentido, frise-se, aliás, que segundo SANTOS JUSTO<sup>42</sup>, existia no Direito Romano a possibilidade de imposição de cláusula penal que é a promessa em que o devedor se obriga a pagar ao credor determinada soma de dinheiro, a título de pena, se não cumprir a obrigação.

---

<sup>38</sup> MAGALHÃES, David. A Evolução da Proteção do Arrendatário. O direito à permanência nas dependências locadas, desde o Direito Romano clássico. (Madrid, 2018), p. 80.

<sup>39</sup> ZIMMERMANN. Reinhard, The law of Obligations: Roman Foundations of the Civilian Tradition, (Cidade do Cabo, 1990), p. 387.

<sup>40</sup> No original: *Particularly striking is the lack of any protection against socially unjustified dismissal of the employee.*

<sup>41</sup> PLESSIS. Paul Du, Letting and hiring in roman legal thought: 27 BCE – 284 CE. Brill, (Leiden-Boston, 2012).

<sup>42</sup> JUSTO, António Santos. Breviário do Direito Privado Romano – II (Direito das Obrigações): 5.ª edição, em Studia Iuridica 76, Coimbra Editora, (Coimbra, 2010) - p. 240.

À vista disso, verifica-se que no Direito Romano as partes podiam pôr fim unilateralmente ao contrato de trabalho; no caso de cessação por iniciativa do trabalhador, o empregado simplesmente deixava de prestar o serviço sem pagamento de indenização.

Todavia, caso o contrato de trabalho não estivesse sujeito a termo, e no caso de cessação por iniciativa do empregador, o senhorio teria de indenizar ao trabalhador por todos os danos causados.



## **CAPÍTULO 2**

### **MODALIDADES DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PREVISTAS NA LEGISLAÇÃO LABORAL DESDE O CÓDIGO CIVIL DE 1867 ATÉ AOS NOSSOS DIAS**

Antes de iniciarmos a discorrer sobre as modalidades de cessação do contrato de trabalho previstas na legislação laboral desde o Código Civil de 1867 até aos nossos dias é importante fazer as seguintes considerações:

O vínculo laboral, em conformidade com o disposto no Código do Trabalho, atualmente vigente, em seu art. 340º, alíneas “a” a “h”, pode cessar por:

- a) Caducidade (art. 343º);
- b) Revogação (art. 349º);
- c) Despedimento por fato imputável ao trabalhador (art. 351º);
- d) Despedimento coletivo (art. 359º);
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho (art. 367º);
- f) Despedimento por inadaptação (art. 373º);
- g) Resolução pelo trabalhador (art. 394º);
- h) Denúncia pelo trabalhador (art. 400º), além de outras modalidades legalmente previstas.

Ocorre que essas inúmeras modalidades de cessação do contrato de trabalho previstas na atual legislação laboral, para atender melhor a evolução ocorrida no trabalho e, por conseguinte, no contrato de trabalho sofreram alterações ao longo do tempo.

Por exemplo, o CCivil de 1867<sup>43</sup>, no tocante a modalidade de cessação do contrato de trabalho por caducidade em razão do falecimento do empregador, dispunha no art. 1385º que o contrato de serviço doméstico se resolve por morte do amo ou do serviçal.

No primeiro caso, terá o serviçal direito de ser pago das soldadas vencidas e de quinze dias; no segundo, só poderão os herdeiros do serviçal exigir as soldadas vencidas.

Já o CT de 2003, sobre o mesmo tema previa no seu art. 390º, que a morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se os sucessores do falecido continuarem a atividade para que o trabalhador foi contratado ou se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

Por derradeiro, vale ressaltar que o atual Código do Trabalho, em seu art. 346º, nº 1, no que diz respeito a caducidade em razão da ocorrência da morte do empregador estabelece em sentido similar ao CT de 2003 que a morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se o sucessor do falecido continuar a atividade para que o trabalhador se encontra contratado, ou se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

Por isso, da mesma forma que ocorreu na modalidade de cessação de contrato de trabalho por caducidade em razão do falecimento do empregador, o presente trabalho acadêmico pretende demonstrar que as demais modalidades de cessação do contrato de trabalho previstas na legislação laboral desde o CCivil de 1867, sofreram alterações e serviram de base para a codificação do atual Código do Trabalho.

O presente trabalho acadêmico tem a finalidade de expor quais são as modalidades de cessação do contrato de trabalho previstas na legislação laboral desde o CCivil de 1867 até aos nossos dias. Assim,

---

<sup>43</sup> O Código Civil de 1867, também denominado como Código de Seabra, entrou em vigor no dia 22 de Março de 1868.

seguindo os ensinamentos de SOUSA PINHEIRO<sup>44</sup>, dividimo-las nos seguintes períodos:

Primeiro período: De 1867 até 1926, o Código Civil de 1867, dispunha que o contrato de trabalho podia terminar:

- a) Por mutuo acordo (art. 702º);
- b) Por caducidade (findo o prazo ou acabada a obra ou serviço para que fora contratado o trabalhador);
- c) Por iniciativa de qualquer das partes com ou sem justa causa (art.1376 e seus parágrafos para o serviço doméstico, e art. 1392º para o serviço assalariado);
- d) Por motivo de força maior ou por caso furtuito (art. 1395º, parte final);

Segundo período: De 1926 até 1974, a Lei 1952 de 1937<sup>45</sup>, dispunha que o contrato de trabalho podia terminar:

- a) Por denuncia unilateral de qualquer dos contraentes sem justa causa e com aviso prévio (art. 10º);
- b) Por denúncia ou rescisão com justa causa (art. 11º);
- c) Por caducidade (art. 13º e parágrafo único);
- d) Por mútuo acordo.

Terceiro período: De 1974 até nossos dias, o CT de 2003<sup>46</sup>, dispunha que o contrato de trabalho podia terminar por:

- a) Caducidade (art. 387º a 392º);

---

<sup>44</sup> PINHEIRO. Paulo Sousa. O Direito do Trabalho ao longo da história. Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas. Instituto Politécnico do Porto, Porto, 2006, pp. 292-293.

<sup>45</sup> A LCT de 1937, estabelece as bases a que devem obedecer aos contratos de trabalho, aprovada pela Lei nº 1952 foi publicada no Diário do Governo nº 57/1937, Série I de 1937-03-10, pp 203 – 205, disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/418059> acesso em: 2 de julho de 2019.

<sup>46</sup> O CT de 2003, aprovado pela Lei nº 99/2003 foi publicada no DR nº 197/2003, Série I-A de 2003-08-27, pp 5558 - 5656, disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/632906> acesso em: 3 de julho de 2019.

- b) Revogação (art.393º a 395º);
- c) Resolução (art. 396 a 446º).

Ainda no terceiro período podemos citar que o atual Código do Trabalho, em seu art. 340º, alíneas “a” a “h”, o qual dispõe que o contrato de trabalho pode terminar por:

- a) Caducidade (art. 343º);
- b) Revogação (art. 349º);
- c) Despedimento por fato imputável ao trabalhador (art. 351º);
- d) Despedimento coletivo (art. 359º);
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho (art. 367º);
- f) Despedimento por inadaptação (art. 373º);
- g) Resolução pelo trabalhador (art. 394º);
- h) Denúncia pelo trabalhador (art. 400º), além de outras modalidades legalmente previstas.

Vejamos a seguir cada período detalhadamente

## **2.1 Primeiro período: de 1867 até 1926**

No que diz respeito as modalidades de cessação do contrato de trabalho previstas na legislação laboral desde o Código Civil de 1867 até aos nossos dias, é oportuno trazer a lição de JOÃO LEAL AMADO<sup>47</sup> que ensina que o Direito do Trabalho é um direito de formação recente, é um fenômeno moderno, é um direito jovem, com pouco mais de um século de existência. Para tanto lembra o doutrinador que a primeira lei social em Portugal data de 14 de abril de 1891, regulando o trabalho

---

<sup>47</sup> AMADO, João Leal. A cessação do contrato de trabalho: uma perspectiva luso-brasileira. LTr. (São Paulo, 2017), p. 15.

dos menores e das mulheres em estabelecimentos industriais, bem como a higiene e segurança nas oficinas.

Feitas estas considerações iniciais, insta salientar, com base na citação de JORGE LEITE<sup>48</sup>, que o CCivil de 1867, na parte II, livro II, capítulo IV, reunia sob a rubrica de contrato de prestação de serviço, uma série de contratos especiais (serviço doméstico, salariado, empreitadas, entre outros), uma vez que durante anos o Direito do Trabalho foi o direito do contrato civil vindo mais tarde a autonomizar deste, lenta, mais progressivamente, sem nunca ter deixado, no entanto, de refletir esta sua marca de origem, sendo ainda numerosos os aspectos em que o Direito do Trabalho sofre as influências do Direito Civil, claro vestígio que aquele sempre pagou a este.

Nesse sentido, o CCivil, dispunha que o contrato de trabalho podia terminar:

- a) Por mutuo acordo (art. 702º);
- b) Por caducidade (findo o prazo ou acabada a obra ou serviço para que fora contratado o trabalhador);
- c) Por iniciativa de qualquer das partes com ou sem justa causa (art. 1376 e seus parágrafos para o serviço doméstico, e art. 1392º para o serviço assalariado);
- d) Por motivo de força maior ou por caso fortuito (art. 1395º, parte final).

Por fim, JORGE LEITE<sup>49</sup> explica que após a entrada em vigor do CCivil de 1867 até a publicação da LCT de 1937, a legislação social publicada ignorou quase por completo a cessação do contrato de trabalho.

---

<sup>48</sup> LEITE, Jorge. Direito do Trabalho, Notas Sumárias, 2ª edição, Revista Electronica de Direito (Porto, 2016), p. 29-30 e 56.

<sup>49</sup> LEITE, Jorge. Direito do Trabalho. Da cessação do contrato de trabalho. 2.ª edição. Red Revista Electrónica de Direito / Ad Perpetuam Rei Memoriam, (Porto, 2017), p. 31.

## **2.2 Segundo período: de 1926 até 1974**

Com relação às modalidades de cessação do contrato de trabalho previstas na legislação laboral no período de 1926 até 1974, impende destacar, inicialmente, que a LCT de 1937, estabelecia às bases a que devem obedecer aos contratos de trabalho, incluindo o tema modalidades de cessação do contrato de trabalho, no art.10º a 13º, o qual destacou o art. 10º que dispunha que não se achando acordado o prazo do contrato entre a entidade patronal e o empregado, qualquer dos contraentes pode dá-lo por acabado, independentemente de alegação de justa causa, avisando previamente por declaração inequívoca o outro contraente.

Já o art. 11º estabelecia que a existência de justa causa para a rescisão ou denúncia do contrato por qualquer das partes será apreciada pelo juiz, segundo o seu prudente arbítrio, tendo sempre em atenção o caráter das relações entre dirigentes e subordinados, a condição social e o grau de educação de uns e outros e as demais circunstâncias do caso.

Repare-se que o art. 12º previa que constituem justa causa para a denúncia do contrato de trabalho, independentemente de aviso prévio a) por parte do empregado:

1º a necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

2º a mudança de local de trabalho para sítio que não convenha ao empregado;

3º a falta de pagamento, na forma convencionada, do ordenado ou remuneração devidos.

Além disso, o art. 12º dispunha que a justa causa para a denúncia do contrato de trabalho por parte da entidade patronal: que no 1º estabelecia sobre a manifesta inaptidão do empregado para o serviço

ajustado; No n.º 2.º os vícios ou o mau procedimento do empregado, designadamente a inobservância das necessárias regras de disciplina no trabalho; e no n.º 3.º a recusa do empregado a prestar o serviço indicado pela entidade patronal, nos limites das suas faculdades de direção.

Por sua vez, o art. 13.º e parágrafo único do referido artigo estipulavam que o contrato celebrado por prazo determinado ou pelo tempo necessário para executar certo serviço não pode, sem justa causa, ser denunciado unilateralmente antes de expirar o prazo convencionado ou de estar concluído o serviço.

Todavia, se o trabalho ajustado nas condições estabelecidas no referido artigo for interrompido por caso furtuito ou força maior, a entidade patronal será obrigada a pagar apenas o trabalho prestado ou o serviço feito.

Sobre o tema JORGE LEITE<sup>50</sup>, esclarece que a LCT de 1937, manteve-se em vigor até 1966, data que foi publicado o Decreto-Lei n.º 47.032 de 1966<sup>51</sup>, que viria a regular, de modo mais completo, a relação individual do trabalho e que constitui o antecedente direto do Decreto-Lei n.º 49.408 de 1969<sup>52</sup>, apenas parcialmente revogado por legislação posterior a 25 de Abril de 1974.

De fato, é de registrar conforme mencionado na exposição de motivos das referidas propostas de lei<sup>53</sup>, que o Decreto-Lei n.º 47.032 de 1966, revogou a legislação anterior em tudo o que for contrário às disposições do referido diploma, designadamente a Lei n.º 1952 de 1937, o art. 3.º e seus parágrafos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º e 6.º do Decreto n.º 38.596<sup>54</sup>.

---

<sup>50</sup> LEITE, Jorge. Direito do Trabalho. Da cessação do contrato de trabalho. 2.ª edição. Red Revista Electrónica de Direito / Ad Perpetuam Rei Memoriam, (Porto, 2017), p. 33.

<sup>51</sup> A Regulamentação Jurídica do Contrato Individual do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47032 foi publicada no Diário do Governo n.º 125/1966, Série I de 1966-05-27, pp 830 – 848, disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/473505> acesso em: 2 de julho de 2019.

<sup>52</sup> O novo regime jurídico do contrato individual do trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49408 foi publicado no Diário do Governo n.º 275/1969, 1º Suplemento, Série I de 1969-11-24, pp 1670 – 1687, disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/176289> acesso em: 2 de julho de 2019.

<sup>53</sup> A este propósito, vide o constante na exposição de motivos do Decreto-Lei 47032, de 27 de Maio de 1966, e do Decreto-Lei 49408, de 24 de Novembro 1969.

<sup>54</sup> O Decreto n.º 38596 foi publicado no Diário do Governo n.º 1/1952, Série I de 1952-01-04, pp 1 – 2, disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/473505> acesso em: 2 de julho de 2019.

Além do que instituiu o Decreto-Lei nº 38.768<sup>55</sup>, e os 1.º e seu parágrafo único, 3º e 4º do Decreto-Lei 43.182, bem como instituiu a regulamentação do contrato individual do trabalho, em termos gerais, nomeadamente disciplinando no capítulo VI, que inclui os preceitos relativos aos modos normais de cessação, revogação, rescisão, denúncia e caducidade, com particular referência aos motivos de justa causa de rescisão, tanto pela entidade patronal como pelo trabalhador, e aos efeitos da denúncia unilateral.<sup>56</sup>

No mesmo sentido, destacamos que o referido decreto-lei também inclui entre as causas de cessação, como não podia deixar de ser, a manifesta falta de recursos, o encerramento definitivo do estabelecimento e a falência.

Saliente-se que a Lei do Contrato de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei 49.408 de 1969, revogou a legislação anterior em tudo o que for contrário as disposições do referido diploma, designadamente o Decreto-Lei nº 47.043, retomando o modelo estrutural do regime de despedimento consagrado na Lei 1552 de 1937, incluindo no capítulo VI dispositivos referentes a cessação dos contratos.

Frise-se, ainda, que a referida legislação laboral disciplinou a revogação por mútuo acordo, a caducidade (por realização de tarefa, decurso de prazo ou termo, certo ou incerto), a rescisão ocorrendo justa causa (a propósito do que se estabelece regulamentação muito pormenorizada) e a denúncia com pré-aviso (devendo este último ter, pelo menos, a duração de meio mês ou uma semana por cada ano de antiguidade do trabalhador, consoante a denúncia parte da entidade patronal ou do prestador do serviço).

---

<sup>55</sup> O Decreto-Lei nº 38768 foi publicado no DR nº 118/1952, Série I de 1952-05-28, pp 611 – 612, disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/561464> acesso em: 2 de julho de 2019.

<sup>56</sup> João Leal Amado explica que a denúncia do contrato, além de constituir uma declaração unilateral e receptícia, exprimindo uma vontade séria, inequívoca e formada de modo são, é também uma declaração formal; Mas a jurisprudência tem considerado que a comunicação escrita é uma formalidade ad probationem, não produzindo a sua falta a invalidade da denúncia. A este propósito ver “Contrato de Trabalho: Noções Básicas, p. 375”.



Note-se que além de disciplinar a cessação do contrato de trabalho em caso de manifesta falta de recursos, do encerramento definitivo do estabelecimento, a falência e insolvência.

Por fim, destacamos que o art. 13º e parágrafo único, do Decreto-Lei 49.408 de 1969 estipulavam que o contrato celebrado por prazo determinado ou pelo tempo necessário para executar certo serviço não pode, sem justa causa, ser denunciado unilateralmente antes de expirar o prazo convencionado ou de estar concluído o serviço. Todavia, se o trabalho ajustado nas condições estabelecidas fosse interrompido por caso furtuito ou força maior, a entidade patronal seria obrigada a pagar apenas o trabalho prestado ou o serviço feito.

### **2.3 Terceiro período: de 1974 até nossos dias**

No tocante à legislação laboral editada após à Revolução de Abril de 1974 até nossos dias, insta salientar que o Decreto-Lei 372-A de 1975<sup>57</sup>, no art. 4º, nº 1, alíneas “a” a “e”, dispunha que o contrato de trabalho poderia cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes (art. 5º a 7º);
- b) Caducidade (art. 8º);
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa (art. 9º a 12º);
- d) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com base em motivo atendível (art. 13º a 23º);
- e) Rescisão do trabalhador (art. 24º a 27º).

Saliente-se que o nº 2 do art. 4º do Decreto-Lei 372-A de 1975, ao dispor que é proibido à entidade patronal ou gestor público

---

<sup>57</sup> A Lei dos despedimentos, que regula a cessação do contrato individual do trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº 372-A/75 foi publicado no Diário do Governo nº 162/1975, 1º Suplemento, Série I de 1975-07-16, pp 984-(1) a 984-(5), disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/151932> acesso em: 2 de julho de 2019.

promover o despedimento sem justa causa sem motivo atendível, acto que, por consequência, será nulo de pleno direito.

No que diz respeito ao despedimento sem justa causa nem motivo atendível disposto no n.º 2, do art. 4.º do Decreto-Lei 372-A de 1975, a CRP de 1976<sup>58</sup>, dispõe no art. 53.º que é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Note-se que o Decreto-Lei n.º 841-C de 1976<sup>59</sup>, e a Lei n.º 48 de 1977<sup>60</sup>, também proibiam os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Nesse sentido, vale ressaltar que o dispositivo constitucional supramencionado vai ao encontro ao que estabelece a Convenção n.º 158 da OIT, de 1982, que disciplina a cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, aprovada, para ratificação, pela Resolução da Assembleia da República n.º 55 de 1994<sup>61</sup>.

Por sua vez, o CT de 2003 trata as modalidades de cessação do contrato de trabalho, no art. 384.º, o qual dispunha que o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade (art. 387.º a 392.º);
- b) Revogação (art. 393.º a 395.º);
- c) Resolução (art. 396 a 446.º);
- d) Denúncia (art. 447.º a 450.º).

---

<sup>58</sup> A Constituição da República Portuguesa de 1976, foi publicada no DR n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10, disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/34520775> acesso em: 3 de julho de 2019.

<sup>59</sup> O Decreto-Lei n.º 841-C/76, que proíbe os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, foi publicado no DR n.º 285/1976, Série I de 1976-12-07, pp 2684 (2) – 2684 –(4), disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/558991> acesso em: 3 de julho de 2019.

<sup>60</sup> A Lei n.º 48/77 que ratifica, com emendas, o Decreto-Lei n.º 841-C/76, de 7 de Dezembro, e que proíbe os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, foi publicada no Diário da Republica n.º 158/1997, Série I de 1977-07-11, pp 1719 - 1720, conforme consulta no Diário da Republica Eletrônico disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/20443> acesso em: 3 de julho de 2019.

<sup>61</sup> A Resolução da Assembleia da República n.º 55/94, foi publicada no DR n.º 198/1994, Série I-A, de 1994-08-27, pp. 4991 – 4998, disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/219495> acesso em: 6 de julho de 2019.

Já o atual Código do Trabalho, ao reunir leis trabalhistas que estavam esparsas, inseriu no capítulo VII relativo à cessação do contrato de trabalho, dividido em secções, subsecções e divisões.<sup>62</sup>

Com efeito, com a entrada em vigor o atual Código do Trabalho foi revogado a Lei da Cessação do Contrato de Trabalho de 1989<sup>63</sup>, a qual aprovou o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, incluindo as condições de celebração e caducidade do contrato a termo.

A outro tanto, o Decreto-Lei n° 400 de 1991<sup>64</sup>, estabeleceu o regime jurídico da cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador, permitindo que o contrato de trabalho fosse cessado em caso modificação relevante do posto de trabalho em que o trabalhador não conseguisse se adaptar.

Além do que a Lei n° 38 de 1996<sup>65</sup> estabelecia regras sobre a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo e a rescisão por iniciativa do trabalhador, bem como sobre o motivo justificativo relativo à celebração do contrato a termo.

Demais disso, o legislador procedeu a alterações no atual CT em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, a saber:

---

<sup>62</sup> A este propósito ver o Código do Trabalho, aprovada pela Lei n° 7/2009, de 12-2, na secção I (art. 338° a 342°) que disciplina as disposições gerais sobre a cessação do contrato de trabalho; a secção II (art. 343° a 348°) que disciplina a caducidade do contrato de trabalho; a secção III (art. 349° e 350°) que disciplina a revogação do contrato de trabalho; a secção IV (art. 351° a 358°) que disciplina o despedimento por iniciativa do empregador; a subsecção I (art. 338° a 342°) que disciplina as modalidades de despedimento; a divisão I que disciplina o despedimento por fato imputável ao trabalhador; a divisão II (art. 359° a 366°-A) que disciplina o despedimento coletivo; a divisão III (art. 367° a 372°) que disciplina o despedimento por extinção de posto de trabalho; a divisão IV (art. 373° a 380°) que disciplina o despedimento por inadaptação; a subsecção II (art. 381° a 392°) que disciplina a ilicitude do despedimento; a subsecção III (art. 393°) que disciplina o despedimento por iniciativa do empregador em caso de contrato a termo; a secção V (art. 394° a 399°) que disciplina a cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador; a subsecção I que disciplina a resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador. Por fim, a subsecção II (art. 400° a 403°) que disciplina a denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador.

<sup>63</sup> O Decreto-Lei n° 64-A/89 que aprova o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, incluindo as condições de celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, foi publicado no DR n° 48/1999, Série I de 1989-02-27, pp 862-(4) a 862-(14), disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/621302> acesso em: 3 de julho de 2019.

<sup>64</sup> O Decreto-Lei n° 400/91 que estabelece o regime jurídico da cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador, foi publicado no DR n° 238/1991, Série I-A de 1991-10-16, pp 5377 - 5380, disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/289080> acesso em: 3 de julho de 2019.

<sup>65</sup> A Lei n°38/96 foi publicada no DR n° 202/1996, Série I-A de 1996-08-31, pp 2879 - 2880, disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/241397> acesso em: 3 de julho de 2019.

No âmbito da Lei n.º 53 de 2011<sup>66</sup>, estabeleceu um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho.

No que se refere à Lei n.º 23 de 2012<sup>67</sup>, introduziu, entre outras, alterações no regime de cessação do contrato de trabalho, em concreto no que se refere ao despedimento por motivos objetivos, designadamente em matérias de despedimento por extinção do posto de trabalho de despedimento por inadaptação.

Nesse sentido, é oportuno consignar que o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602 de 2013<sup>68</sup>, declarou, em sede de despedimento por motivos objetivos, a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas n.ºs 2 e 4 do art. 368.º do atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7 de 2009, com redação dada pela Lei n.º 23 de 2012, na parte em que procedeu à revogação da alínea d) do art. 375, do Código do Trabalho, todas por violação da proibição de despedimentos com justa causa consagrada no art. 53.º da Constituição.

Por sua vez, a Lei n.º 69 de 2013<sup>69</sup>, que ajustou o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho estabeleceu um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho.

Nesse sentido, foi alterado o atual Código do Trabalho, no que diz respeito ao regime transitório em caso de cessação de contrato de trabalho sem termo, nos termos do art. 5.º, e o do regime transitório em

---

<sup>66</sup> A Lei n.º 53/2011 que procede à segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, foi publicada no DR n.º 198/2011, Série I de 2011-10-14, pp 4636 - 4638, disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/668541> acesso em: 3 de julho de 2019.

<sup>67</sup> A Lei n.º 23/2012 que procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, foi publicada no DR n.º 121/2012, Série I de 2012-06-25, pp 3158 - 3169, disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/178501> acesso em: 4 de julho de 2019.

<sup>68</sup> O Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013 foi publicado no DR n.º 206/2013, Série I de 2013-10-24, pp. 6241 – 6296, disponível em <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/502979> referente ao processo n.º 531/12, relator Conselheiro Pedro Machete, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt/tc/acórdãos/20130602](http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acórdãos/20130602), acesso em 7 de julho de 2019.

<sup>69</sup> A Lei n.º 69/2013 que procede à quinta alteração ao CT foi publicada no DR n.º 167/2013, Série I de 2013-08-30, pp 5251 - 5254, disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/499541> acesso em: 5 de julho de 2019.

caso de cessação de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário, conforme prevê o art. 6º do mesmo diploma legal.

Por último, no que concerne à Lei nº 14 de 2018<sup>70</sup>, esta altera o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento e reforça os direitos dos trabalhadores, tendo o legislador alterado o dispositivo referente à indenização devida ao trabalhador (art. 396º), em caso de resolução do contrato com fundamento em fato previsto no nº 2 do art. 394º (justa causa de resolução).<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> A Lei nº 14/2018 que procede à décima terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, foi publicada no DR nº 55/2018, Série I de 2018-03-19, pp 1340 - 1342, disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/114886221> acesso em: 6 de julho de 2019.

<sup>71</sup> A este propósito, vide o constante na exposição de motivos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12-2.

## CAPÍTULO 3

### CLASSIFICAÇÃO DAS MODALIDADES DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O presente trabalho acadêmico tem a finalidade de categorizar pela taxonomia as modalidades de cessação do contrato de trabalho,<sup>72</sup> com base na terminologia e ordem estabelecida pelo Código do Trabalho Português. Assim, dividimo-las nas seguintes categorias:

Primeira categoria: cessação do contrato de trabalho por caducidade, exemplos: caducidade em razão da morte do trabalhador; caducidade em razão da morte do empregador, caducidade em razão da extinção da pessoa coletiva empregadora, caducidade em razão do encerramento total e definitivo da empresa e caducidade em razão da reforma do trabalhador, por velhice ou mesmo após atingir 70 anos de idade;

Ainda na primeira categoria podemos citar a caducidade do contrato de trabalho a termo certo e a caducidade do contrato de trabalho a termo incerto.

Segunda categoria: cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo (revogação ou distrato).

Terceira categoria: cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, exemplos: despedimento por fato imputável ao trabalhador (justa causa); despedimento coletivo; despedimento por extinção de posto de trabalho e o despedimento por inadaptação.

Ainda na terceira categoria podemos citar o despedimento arbitrário ou sem justa causa.

---

<sup>72</sup> Com relação à cessação do contrato de trabalho Jorge Leite ensina que o contrato de trabalho cessa, quando, por qualquer causa juridicamente relevante, deixa de produzir efeitos, isto é, quando se extingue o vínculo contratual que liga o trabalhador e o empregador, enquanto tais. Daí que seja comum usarem-se como sinônimos daquela, as expressões ruptura do contrato de trabalho, extinção do contrato de trabalho, dissolução do vínculo jurídico-laboral, etc. A este propósito ver Direito do Trabalho. Da Cessação do contrato de Trabalho. 2ª ed. Red Revista Eletrônica de Direito / Ad Perpetuum Rei Momoriam, Porto, 2017, p. 5.

Quarta categoria: cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, exemplos: demissão com aviso prévio (denúncia); demissão com justa causa (resolução) e o abandono de emprego.

Vejamos nos próximos capítulos cada categoria, detalhadamente:

## **CAPÍTULO 4**

### **PRIMEIRA CATEGORIA**

#### **CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR CADUCIDADE**

##### **4.1 Caducidade do contrato de trabalho a termo certo**

Primeiramente cumpre salientar que, por força do disposto no art.344º, nº 1, do CT, o contrato a termo certo ou contrato a prazo é aquele que caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou trabalhador comunique à outra parte a vontade de fazê-lo cessar, por escrito, respectivamente, quinze ou oito dias antes de o prazo expirar<sup>73</sup>.

Nesse sentido, João Leal Amado<sup>74</sup> ensina que a caducidade não é uma figura privativa dos contratos a termo. Um contrato sem termo, de duração indeterminada, também se poderá extinguir por via da caducidade, E, de resto, o próprio contrato a prazo também poderá caducar antes da verificação do respectivo termo resolutivo.

Acrescenta João Leal Amado<sup>75</sup> que o contrato de trabalho (qualquer contrato de trabalho) caducará por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, seja de o trabalhador prestar o seu trabalho, seja de o empregador o receber. Terá de se tratar, pois, de uma situação de impossibilidade que preencha, cumulativamente, estes três requisitos: ser superveniente (se a impossibilidade for originária o contrato será nulo, nos termos do art. 401º do CCivil, ser definitiva (se

---

<sup>73</sup> João Leal Amado cita exemplo de termo certo: “No próximo dia 31 de Dezembro”. Exemplo de termo incerto: “No dia em que A falecer”. Exemplo de condição incerta: “No dia em que A contrair casamento”. Exemplo de condição certa: “No dia em que A fizer 40 anos” (a data é certa, mas A pode falecer antes). A este propósito ver “A cessação do Contrato de Trabalho - Uma perspectiva luso-brasileira, p. 61”.

<sup>74</sup> AMADO. João Leal. Contrato de Trabalho: Noções Básicas. Almedina, Coimbra, 2016, p. 298.

<sup>75</sup> AMADO. João Leal. Contrato de Trabalho: Noções Básicas. Almedina, Coimbra, 2016, p. 298 e 299.



a impossibilidade for temporária, isso poderá implicar a aplicação do regime da suspensão do contrato, nos termos já expostos); ser absoluta (requisito algo redundante, visto que a impossibilidade não for absoluta, mas relativa... é porque, em bom rigor, não se tratará de uma impossibilidade, mas de mera dificuldade ou onerosidade da prestação).

Sobre o tema, frise-se que o n° 2, do art. 344°, do CT, estabelece que em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador, nos termos do n° 1 do artigo supracitado, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a dezoito dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculadas nos termos do que estabelece o art. 366° do CT.

Por sua vez, tecendo comentário acerca da matéria, João Leal Amado<sup>76</sup> esclarece que a caducidade não se opera automaticamente, carecendo de ser acionada pelo sujeito interessado (denúncia escrita com aviso prévio de quinze ou oito dias, consoante seja feita pelo empregador ou pelo trabalhador).

Por tais razões, como consequência da caducidade do contrato de trabalho quando se verifica o seu termo (art. 343°, al. a) do CT), em caso de contrato de trabalho a termo certo, decorrente de declaração feita pelo empregador (art. 344°, n° 2, do CT), por ocorrer o término antecipado do contrato de trabalho, opera-se automaticamente não necessitando de ser invocada por nenhuma das partes, caso em que o trabalhador tem direito a compensação correspondente a dezoito dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do art. 366° do CT.

---

<sup>76</sup> AMADO, João Leal. A cessação do contrato de trabalho: uma perspectiva luso-brasileira. São Paulo: LTr, 2017, p. 56.

## **4.2 Caducidade do contrato de trabalho a termo incerto**

Inicialmente cabe salientar que com arrimo do disposto no art. 345º, nº 1, do CT, o contrato de trabalho a termo incerto, caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo ao trabalhador, com antecedência mínima de sete dias, trinta dias ou sessenta dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

A outro tanto, é de registrar com fundamento no disposto no art.345º, nº 3, do CT, que na falta de comunicação a que se refere o nº 1, acima descrito, o empregador deve pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Nesse particular, é oportuno ressaltar, a propósito, com fundamento no nº 4, do art. 345º do CT, o qual dispõe que em caso de caducidade do contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação que corresponde à soma dos seguintes montantes:

a) a dezoito dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;

b) a doze dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes, salientando que a compensação prevista é calculada nos termos do art. 366º do CT.

A consequência, deste modo, em caso de declaração da caducidade no contrato de trabalho a termo incerto (art. 345º, nº 4, do CT), o trabalhador tem direito a compensação que corresponde à soma dos seguintes montantes:

a) a dezoito dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;

b) a doze dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes, salientando que a referida compensação é calculada nos termos do art. 366º do CT.

### **4.3 Caducidade em razão de morte do empregador**

De início cabe salientar que a ocorrência de morte do empregador em nome individual, via de regra, não ocasiona o término do contrato de trabalho.

Com efeito, a este tipo de eventualidade, ao contrário da morte do trabalhador, nem sempre faz caducar o contrato de trabalho por não haver o caráter personalíssimo da obrigação assumida pelo empregador.

A proposito convém transcrever o disposto no art. 346, nº 1, do CT, o qual prevê que a morte de empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se o sucessor do falecido continuar a atividade para que o trabalhador se encontre contratado, ou se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

De fato, é de registrar que caso se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento o contrato manter-se-á em vigor, ocorrendo-se a chamada sucessão trabalhista, sendo esta apenas uma mudança subjetiva tanto aos que integrem no polo ativo quanto dos que participem do polo passivo da lide.

Neste raciocínio, é de salientar que no art.346º, nº 5, do CT, o qual prevê que se verificando a caducidade do contrato em razão da morte do empregador, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do art.366º do CT, pela qual responde o patrimônio da empresa.

Nesse passo, ao comentar a matéria, Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>77</sup> ensina que a caducidade do contrato de trabalho por morte do empregador em nome individual não opera automaticamente, uma vez que a lei reporta não à morte do empregador, mas ao encerramento da empresa que possa decorrer desse fato.

Dessa forma, como consequência a morte de empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se o sucessor do falecido continuar a atividade para que o trabalhador se encontre contratado, ou se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento (art. 346º, nº 1, do CT), caso em que se verificando a caducidade do contrato em razão da morte do empregador, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do art.366º do CT, pela qual responde o patrimônio da empresa.

#### **4.4 Caducidade em razão da morte do trabalhador**

A caducidade em razão da morte do trabalhador, nos termos do disposto na alínea b) do art. 343º, diz respeito a um evento superveniente, absoluto e definitivo, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber.<sup>78</sup>

A tal propósito, vale frisar que o falecimento do trabalhador ocasiona, obrigatoriamente, o fim do contrato de trabalho, sendo certo que isso acontece em razão da pessoalidade, que é um elemento característico da relação de emprego existente entre a pessoa física do trabalhador e o empregador.

---

<sup>77</sup> RAMALHO. Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais, p. 771.

<sup>78</sup> A este propósito João Leal Amado traz uma situação que melhor ilustra o disposto na al. b) do art. 343º será porventura, a da morte do trabalhador. Mas não já, note-se, a da morte do empregador, pois nesta eventualidade nem sempre o contrato caducará. Com efeito, se a morte do trabalhador determina a caducidade do respetivo contrato de trabalho, em virtude do caráter eminentemente pessoal da obrigação assumida por aquele, já a morte do empregador não implicará, em princípio, semelhante efeito extintivo. Assim, se o empregador em nome individual falecer, mas se os seus sucessores continuarem a atividade para que o trabalhador se encontra contratado, ou caso se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, o contrato manter-se-á em vigor, registando-se apenas uma mudança subjetiva no mesmo (art. 346º, nº 1, do CT). A este propósito ver “Contrato de Trabalho: Noções Básicas, p. 299”.

Nessa esteira, João Leal Amado<sup>79</sup> ensina que a caducidade abrange uma série numerosa de situações em que as relações jurídicas duradoras de tipo obrigacional criada pelo contrato ou pelo negócio (formado no seu conjunto a relação contratual) se extinguem para o futuro por força do decurso do prazo estipulado, da consecução do fim visado ou de qualquer outro fato ou evento superveniente (p. ex., morte de uma pessoa) a que a lei atribui efeito extintivo, “ex-nunc”, da relação contratual.

Por isso, como consequência, a morte do trabalhador ocasiona a caducidade do contrato de trabalho, por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber (art. 343º, al. b) do CT), em razão do caráter pessoal da obrigação assumida pelo empregador, extinguindo-se a relação de emprego, com efeito extintivo “ex-nunc” da relação contratual, ou seja, desde a declaração do ato, caso em que serão devidas as verbas rescisórias aos sucessores do falecido.

#### **4.5 Caducidade em razão da extinção da pessoa coletiva empregadora**

Cabe frisar, preliminarmente, que a extinção da pessoa coletiva empregadora, quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho, nos termos do disposto no art. 346º, nº 2, do CT.

Note-se que o art. 346º, nº 5, do CT, prevê que se verificando a caducidade em razão da extinção da pessoa coletiva empregadora, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do art.366º, pelo qual responde o patrimônio da empresa.

Em vista disso, conclui-se que a extinção da pessoa coletiva empregadora quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho (art.

---

<sup>79</sup> AMADO, João Leal. Contrato de Trabalho: Noções Básicas. Coimbra: Almedina, 2016, p. 298.

346º, nº 2, do CT), tendo o trabalhador direito a compensação calculada nos termos do art.366º, pelo qual responde o patrimônio da empresa.

#### **4.6 Caducidade em razão do encerramento total e definitivo da empresa**

Na seara trabalhista, com fundamento no disposto no art.346, nº 3, do CT, o encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo-se seguir os procedimentos previstos nos art. 360º e seguintes, com as necessárias adaptações.

Nesse sentido, é oportuno consignar que no caso de a empresa ter diversos estabelecimentos, o encerramento de um deles não determinará a caducidade dos contratos de trabalho, tendo em vista que a caducidade exige o encerramento total da empresa.

Por sua vez, tecendo comentário acerca da matéria, João Leal Amado<sup>80</sup> ensina que no caso de microempresas, as exigências procedimentais são dispensadas pela nossa lei, requerendo-se apenas que o trabalhador seja informado do respetivo encerramento com uma determinada antecedência, nos termos do disposto no nº 4 do art. 346º do CT.

Por isso, o encerramento total e definitivo da empresa (art. 346º, nº 3, do CT) causa a caducidade dos contratos de trabalho dos trabalhadores, e sujeita ao empregador ao pagamento da devida compensação aos trabalhadores, bem como responsabiliza penalmente caso ocorra o encerramento da empresa sem respeito pelas exigências procedimentais ou sem respeito pelo competente aviso prévio (art. 315º e 316º do CT), salientando que no caso de microempresas, as exigências procedimentais são dispensadas pela nossa lei, requerendo-se apenas que o trabalhador seja informado do respetivo encerramento com uma determinada antecedência (art. 346º, nº 4, do CT).

---

<sup>80</sup> AMADO. João Leal. Contrato de Trabalho: Noções Básicas. Almedina, Coimbra, 2016, p. 300.

#### **4.7 Caducidade em razão da reforma do trabalhador, por velhice ou após atingir setenta anos de idade**

Inicialmente, saliente-se, que à luz do disposto na al. c) do art. 343º do CT, o contrato de trabalho caduca com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Com efeito, o nº 1, do art. 348º, dispõe que se considera a termo o contrato de trabalho de trabalhador que permaneça ao serviço decorrido trinta dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice.

Impende destacar que o nº 2 do art.348º, dispõe que no caso previsto no nº 1 do referido artigo, o contrato fica sujeito ao regime definido no CT para o contrato a termo resolutivo, com as necessárias adaptações e as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de sessenta ou quinze dias, consoante a iniciativa pertença ao empregador ou ao trabalhador;
- d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador, salientando que os referidos dispositivos são aplicáveis a contrato de trabalho de trabalhador que atinja setenta anos de idade sem ter havido reforma.

Ademais, convém pôr em relevo a título de esclarecimento, que a reforma do trabalhador, por velhice, poderá ocorrer em duas etapas.

A primeira se dá quando o trabalhador, ao completar setenta anos de idade, faz a opção pela reforma, e a segunda ocorre quando o contrato de trabalho, sem ter havido reforma, se converte em contrato a

termo resolutivo, no caso de o trabalhador continuar trabalhando e as partes queiram manter a relação laboral.

Deste modo, como consequência da reforma do trabalhador, por velhice ou após atingir os setenta anos de idade (art. 343º, al. c), do CT, impõe a caducidade do contrato de trabalho, contudo, caso o trabalhador opte por permanecer no trabalho após a sua reforma, converte-se o vínculo jurídico-laboral num contrato a termo, caso em que a caducidade não determina o pagamento de nenhuma compensação ao trabalhador (art. 348º do CT).



## **CAPÍTULO 5**

### **SEGUNDA CATEGORIA**

#### **CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUO ACORDO (REVOGAÇÃO OU DISTRATO)**

##### **5.1 Cessação do contrato de trabalho por acordo**

De acordo com o que se extrai do disposto no art.349 , n  1, do CT, o empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.<sup>81</sup>

Com efeito, nos termos do disposto no n  2 do art. 349  do CT, o acordo de revoga o deve constar de documento escrito assinado por ambas as partes, ficando cada uma delas com um exemplar.

Convém lembrar, todavia, que nos termos do disposto no número 3, o documento de ajuste deve mencionar expressamente a data de celebra o do acordo e a do início da produ o dos respetivos efeitos, bem como o prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revoga o, salientando que nos termos do número 4 do referido artigo as partes podem, simultaneamente, acordar outros efeitos, dentro dos limites da lei.

Por sua vez,   oportuno consignar que nos termos do n  5, do art. 349  do CT, se, acaso no acordo ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensa o pecuniária global para o trabalhador, presume-se que no ajuste já foram incluídos e liquidados

---

<sup>81</sup> No tocante ao mútuo acordo, Jorge Leite ensina que o contrato de trabalho cessa por esta forma sempre que o trabalhador e o empregador se ponham de acordo quanto às suas condi oes e época. Esta forma de cessa o   lícita tenha ou não sido pré-estabelecida a dura o do respectivo contrato. A este propósito ver Direito do Trabalho. Da Cessa o do contrato de Trabalho. 2  ed. Red Revista Electr nica de Direito / Ad Perpetuam Rei Momoriam, Porto, 2017, p. 6.

os créditos já vencidos à data da cessação do contrato e os exigíveis em virtude desta cessação.

Nessa esteira, João Leal Amado<sup>82</sup>, ensina que as partes poderão prever o pagamento ao trabalhador de uma compensação pecuniária, pelo fim do contrato ou pela perda do emprego, bem como os termos em que essa compensação deverá ser paga (pagamento em prestações, por ex.).

Por conseguinte, havendo cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo (art. 349º, nº 1, do CT), por se tratar de uma condição que possibilita o término antecipado do ajuste, poderá prever no acordo de revogação o pagamento de uma compensação pecuniária global para o trabalhador, o qual se presume incluído os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta (art. 349º, nº 5, do CT).

## **5.2 Cessação do acordo de revogação do contrato de trabalho**

Ainda no tocante ao tema cessação do contrato de trabalho, o art. 349º, nº1, estabelece que o empregador e o trabalhador possa fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.<sup>83</sup>

Nesse sentido, o art. 350, nº 1, do CT, estabelece que o trabalhador tenha que fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, até o sétimo dia seguinte à data da respectiva celebração.

Sublinhe-se que conforme determina o nº 2 do referido artigo, o trabalhador, caso não possa assegurar a recepção da comunicação no

---

<sup>82</sup> AMADO. João Leal. Contrato de Trabalho: Noções Básicas. Almedina, Coimbra, 2016, p. 307.

<sup>83</sup> Segundo este preceito, João Leal Amado explica que a qualquer momento, em qualquer modalidade de contrato de trabalho, por qualquer razão e sem necessidade de apresentação de qualquer motivo para a rutura, o empregador e o trabalhador podem proceder à revogação bilateral do vínculo jurídico-laboral (distrate, mútuo, dissenso). Acrescenta João Leal Amado que o acordo de vontades que deu vida ao contrato de trabalho pode, pois, renovar-se, agora com o fito de pôr fim a este contrato. O ponto pacífico, e aliás, não faria qualquer espécie de sentido pretender manter em vigor um contrato de trabalho contra a vontade de ambos os contraentes. A este propósito ver “Contrato de Trabalho: Noções Básicas, p. 305”.

prazo previsto deve remetê-la por carta registrada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim do prazo.

Além disso, convém pôr em relevo somente a título de esclarecimento que nos termos do nº 3, a cessação da revogação do acordo só é eficaz se, simultaneamente, com a comunicação o trabalhador entregar ou puser, por qualquer forma, à disposição do empregador, a totalidade do montante das compensações pecuniárias pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho, citam-se como exemplos a compensação pecuniária e os créditos cujo vencimento foi precipitado pela extinção do vínculo.

Note-se que o art. 136º, nº 2, al. a), do CT, dispõe que as partes poderão fazer constar no contrato de trabalho uma cláusula de pacto de não concorrência após a cessação do contrato de trabalho, prevendo o pagamento ao trabalhador de uma compensação pecuniária tanto pela perda do emprego como pelo fim do contrato, o que habitualmente costuma acontecer.

Ademais, é oportuno ressaltar que o art. 349, nº 3, estabelece que o documento deva mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos, bem como o prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação.<sup>84</sup>

Nessa esteira, registra-se que o acordo de revogação do contrato de trabalho que esteja devidamente datado e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial não pode ser cessado pelo trabalhador, conforme estabelece o art. 350º, nº 4 do CT.

Como consequência, havendo a cessação dos efeitos do acordo revogatório (art. 350º do CT), implica, em simultâneo com a comunicação dirigida ao empregador, o trabalhador entregar ou puser,

---

<sup>84</sup> Tecendo comentário acerca do disposto no art. 349, nº 3, João Leal Amado explica que os efeitos extintivos do acordo revogatório poderão ser imediatos, isto é coincidir com a data de celebração do distrate, mas também poderá ser diferido para momento ulterior, caso em que o acordo revogatório será oposto um termo suspensivo. Na verdade, o nº 3 do art. 349 distingue com clareza ambos os momentos, exigindo que o documento mencione expressamente a data da celebração do acordo (p.ex., 15 de Janeiro) e a de início de produção dos respectivos efeitos (p.ex., 31 de março). A este propósito ver “Contrato de Trabalho: Noções Básicas, p. 307”.

por qualquer forma, à disposição do contratante a totalidade do montante das compensações pecuniárias pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho, excetuando-se o acordo de revogação devidamente datado e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei.

## **CAPÍTULO 6**

### **TERCEIRA CATEGORIA**

#### **CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR (DESPEDIMENTO)**

##### **6.1 Despedimento por fato imputável ao trabalhador (justa causa)**

No Código do Trabalho, o despedimento por fato imputável ao trabalhador vem tratado no seu art.351º, I, do CT, que prescreve que constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.<sup>85</sup>

Com efeito, é oportuno consignar que a justa causa é sanção máxima aplicada ao trabalhador, e sobre o tema o art. 351º, nº 2, estabelece que constituam, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;

---

<sup>85</sup> Sobre o despedimento, Jorge Leite ensina que o despedimento é uma forma de cessação do contrato de trabalho de iniciativa do empregador. Aliás, o despedimento é, em geral, entendido como um acto de vontade do empregador para pôr termo ao respectivo contrato. Pode discutir-se a questão de saber se a ruptura do contrato deve ser um efeito directo e imediato da correspondente manifestação de vontade do empregador. Porém, por agora, mais do que isso, importa acentuar que o despedimento é feito sem a vontade ou, como é regra, contra a vontade do trabalhador, e pressupõe sempre um acto de vontade do empregador. A este propósito ver Direito do Trabalho. Da Cessação do contrato de Trabalho. 2ª ed. Red Revista Electrónica de Direito / Ad Perpetuam Rei Momoriam, Porto, 2017, p. 7.

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligencia devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a está afecto;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;

h) Falta culposa de observância de regras de segurança e no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento da decisão judicial ou administrativa;

m) Reduções anormais de produtividade.

Nesse particular, é oportuno ressaltar, a propósito, que nos termos do disposto do nº 3, do art.351º, na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Feitas estas considerações iniciais neste tópico, insta salientar que ocorrendo o despedimento por fato imputável ao trabalhador, por justa causa, o empregador deverá seguir o procedimento disciplinar regulado nos art. 353º e 357º do CT.

Assim, no que concernem as fases do procedimento a ser instaurado, inicialmente deverá o empregador comunicar por escrito ao trabalhador, efetuar a entrega da chamada “nota de culpa”, e posteriormente, suspender o empregado sem a perda da retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente, e caso se comprove o comportamento culposo do trabalhador, depois de conceder ao trabalhador a faculdade de se defender com a possibilidade, se for o caso, de pareceres da estrutura representativa dos trabalhadores, procede-se por fim o despedimento por justa causa com a cessação do contrato de trabalho.

Todavia, quando se tratar de uma microempresa, isto é, empresa que emprega menos de dez trabalhadores, a lei simplifica o procedimento disciplinar, caso o trabalhador não seja membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical, ocasião em que são dispensadas as formalidades, devendo seguir o rito que estabelece o art. 357º do CT.

À vista disso, como consequência do despedimento por fato imputável ao trabalhador, por justa causa. (art. 351º, I, do CT), por ser considerada a sanção disciplinar máxima passível de ser aplicado ao trabalhador, o empregador deverá seguir o procedimento disciplinar regulado nos art.353º a 357º do CT, com a finalidade de proceder a cessação do contrato de trabalho.

Todavia, quando se tratar de despedimento por justa causa ocorrida em uma microempresa, a lei simplifica o procedimento disciplinar, ocasião em que são dispensadas as formalidades, devendo seguir o rito que estabelece o art. 358º do CT.

## **6.2 Despedimento arbitrário ou sem justa causa**

O despedimento arbitrário ou sem justa causa, em que pese considerado proibido, consoante o art. 338º do Código do Trabalho, que dispõe que é proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos

políticos ou ideológicos, bem como o art.53º da CRP<sup>86</sup>, inserida no capítulo dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, o qual estabelece que seja garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, nos termos da Convenção 158 da OIT,<sup>87</sup> e da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.<sup>88</sup>

Desse modo, caso o empregador cometa a arbitrariedade de despedir o trabalhador sem justa causa, terá de indenizá-lo por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais que lhe foram causados pelo despedimento declarado ilícito, com fundamento no que estabelece o art.389º, nº 1, al. a), do CT.

Nessa esteira, o doutrinador João Leal Amado<sup>89</sup>, ensina que na ocorrência de despedida arbitrária, além do dever de indenizar os trabalhadores por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o que se extrai do art.389º, nº 1, al. a) do CT, o empregador deverá ainda compensar o trabalhador pagando-lhe os chamados “salários intercalares” ou “salários de tramitação”, visto que a declaração judicial de ilicitude/invalidade do despedimento produz efeitos retroativos, repondo em vigor o contrato de trabalho que o empregador havia tentado, sem êxito, dissolver.

Ademais, é oportuno consignar que no caso da despedida arbitrária, com supedâneo ao que prevê o art. 391º do CT, o trabalhador poderá ser reintegrado na empresa ou receber indenização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador.

---

<sup>86</sup> Gomes Canotilho e Vital Moreira comentaram o disposto no art. 53 da CRP da seguinte forma: A proibição constitucional implica, desde logo, ilegalidade e a conseqüente nulidade dos atos de despedimento sem justa causa e o direito do trabalhador a manter o seu posto de trabalho e a ser nele reintegrado. A este propósito ver a Constituição da Republica Portuguesa Anotada, vol. I, cit., p. 707.

<sup>87</sup> João Leal Amado explica que a exigência de motivação do despedimento patronal encontra guarida no artigo 4.º da Convenção 158 da OIT, de 1982 (cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador), aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República nº 55/94, de 17 de agosto. A este propósito ver “Contrato de Trabalho: Noções Básicas, p. 295”.

<sup>88</sup> A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, em seu art. 30º, dispõe que todos os trabalhadores têm direito a proteção contra os despedimentos sem justa causa, de acordo com o direito da União e com as legislações e práticas nacionais.

<sup>89</sup> AMADO. João Leal. Contrato de Trabalho: Noções Básicas. Almedina, Coimbra, 2016, p. 348.



Dessa forma, como consequência da despedida arbitrária ou sem justa causa, em que pese considerado proibido (art. 338º do CT, art. 53º da CRP e Convenção 158 da OIT), o empregador que cometer essa arbitrariedade terá de indenizar os trabalhadores por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados pelo despedimento ilícito (art. 389º, nº 1, al. a), do CT), bem como deverá arcar com o pagamento dos chamados “salários intercalares” ou “salários de tramitação”, Além disso, o trabalhador poderá ser reintegrado na empresa ou receber indenização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador (art. 391º do CT).

### **6.3 Despedimento coletivo**

De início, com fundamento no que prevê o art. 359º do CT, enfatize-se que o despedimento coletivo consiste na cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultaneamente ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.<sup>90</sup>

Nesse particular, é oportuno ressaltar, a propósito, que o empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na

---

<sup>90</sup> Consoante ensinamento de João Leal Amado, sobre o que deva entender-se por motivos de mercado, estruturais e tecnológicos, trata-se de motivos bem definidos em moldes bastante amplos e indeterminados, que revelam especial vocação do despedimento coletivo para fazer em face de situações de crise da empresa que impliquem a reestruturação ou o redimensionamento desta, bem como a respetiva reorientação estratégica de mercado. O despedimento coletivo surge, pois, como um mecanismo de resposta a situações de crise empresarial, em ordem a assegurar a viabilidade da empresa (“despedimento-expediente”), ou como um mecanismo destinado a prevenir a crise empresarial, em ordem a assegurar que a empresa permanece saudável e vivaz (“despedimento-eficiente”). A este propósito ver “Contrato de Trabalho: Noções Básicas, p. 326”.

sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores, com fundamento no disposto no art. 360º do CT,

Note-se que de acordo com o que se extrai do disposto no art. 364º CT, durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador tem direito a um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.

Com isso, o crédito pode ser dividido por alguns ou por todos os dias de semana, por iniciativa do trabalhador, desde que comunique ao empregador com três dias de antecedência o modo de utilização do crédito, salvo motivo atendível.

Por sua vez, é premente deixar claro que durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias, mantendo o direito a compensação, consoante o disposto no art.365º do CT.

Nesse quadro, o art.366º do CT, estabelece que os trabalhadores em caso de despedimento coletivo têm direito a uma compensação correspondente a doze dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, salientando que a compensação é determinada do seguinte modo:

a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a vinte vezes a retribuição mínima mensal garantida;

b) O montante global da compensação não pode ser superior a doze vezes a retribuição mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea “b”, a duzentos e quarenta vezes a retribuição mínima mensal garantida;

c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades são o resultando da divisão por trinta da retribuição base mensal e diuturnidades, sendo que conforme dispõe a alínea.

d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

Partindo-se dessas regras expressamente previstas no Código do Trabalho, presume-se que o trabalhador, ao receber a compensação, aceita o despedimento, nesse caso esta presunção pode ser ilidida, desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha à disposição do empregador a totalidade da compensação recebida.

Por conseguinte, nos casos de ocorrência de despedimento coletivo, baseada em causas objetivas de despedimento, os trabalhadores têm direito a uma compensação correspondente a doze dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, devendo a compensação ser determinada do modo descrito nos n.ºs 2 e 3 do art.366 do CT.

#### **6.4. Despedimento por extinção do posto de trabalho**

No Código do Trabalho, segundo estabelece o n.º 1 do art. 367.º, considera-se despedimento por extinção do posto de trabalho<sup>91</sup> a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e

---

<sup>91</sup> Nesse sentido, é oportuno consignar que no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, 66/09.8TTLSB.L1-4, RL 25-01-2012, prolatado por Paula Sá Fernandes consta que: 1 – A extinção do posto de trabalho objectivamente fundamentada não se pode confundir com a extinção do posto de trabalho que vise a cessação do contrato de trabalho dirigida a trabalhadores em concreto, pois a lei é clara quanto aos propósitos que possam ser alcançados com a extinção dos postos de trabalho, que devem apenas ser motivados por razões objectivas de ordem económica, tanto de mercado como tecnológico ou estruturais, relativos à empresa. 2. Assim, o momento decisivo, sob o ponto de vista do regime de despedimento por extinção do posto de trabalho, localiza-se, não no feixe de ponderações técnico-económicas ou gestonárias a que alude no art. 397.º, n.º 2, do CT, mas no facto da extinção do posto de trabalho, e na constatação da inexistência de função alternativa para o trabalhador que o ocupava. 3. Mesmo não se pondo em causa a necessidade da extinção do posto de trabalho por razões económicas, não resultou apurado que a extinção do posto de trabalho da autora tivesse de implicar o seu despedimento face à inexistência de uma alternativa... Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl1.nsf/0/bdfc>, acesso em 09.03.2020.

fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estrutural ou tecnológica, relativa à empresa.<sup>92</sup>

De fato, é de registrar com base no que prevê o art.368º do CT, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar se, cumulativamente, se verificarem os seguintes requisitos:

- a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes à do posto de trabalho extinto;
- d) Não seja aplicável o despedimento coletivo.

Nesse passo, João Leal Amado<sup>93</sup>, ensina que o despedimento por extinção de posto de trabalho, da mesma forma que sucede com o despedimento coletivo, carece de aviso prévio, nos termos do disposto no nº 3 do art. 371º do CT, gozando o trabalhador dos mesmos direitos que são concedidos àqueles que sejam abrangidos por um despedimento coletivo: crédito de horas e faculdade de denúncia contratual durante o prazo de aviso-prévio, direito a uma compensação pecuniária calculada em função da respectiva retribuição e antiguidade, conforme determina o art. 372º do CT.

Por isso, em razão do despedimento por extinção do posto de trabalho, que também é baseada em causas objetivas do despedimento, os trabalhadores terão os direitos que são concedidos àqueles que sejam abrangidos por um despedimento coletivo: crédito de horas e faculdade de denúncia contratual durante o prazo de aviso-prévio, direito a uma

---

<sup>92</sup> A propósito do disposto no art. 367º do CT, João Leal Amado, ensina que o despedimento por extinção do posto de trabalho se perfila como uma espécie de variante individual do despedimento coletivo. Compreende-se, por isso, que alguma doutrina reconduza o despedimento coletivo e o despedimento por extinção do de posto de trabalho a uma figura comum, “o despedimento por eliminação de emprego”. A este propósito ver “Contrato de Trabalho: Noções Básicas, p. 331”.

<sup>93</sup> AMADO, João Leal. A cessação do contrato de trabalho: uma perspectiva luso-brasileira. São Paulo: LTr, 2017, p. 106.

compensação pecuniária calculada em função da respectiva retribuição e antiguidade, conforme determina o art. 372º do CT.

## **6.5 Despedimento por inadaptação**

De acordo com o disposto no art.373º do CT, considera-se despedimento por inadaptação a cessação do contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho.

Com efeito, nos termos do art. 374º, nº 1, do CT, a inadaptação verifica-se quando sendo determinada pelo modo de exercício de funções do trabalhador, torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; sendo através da redução continuada da produtividade ou da qualidade; por meio de avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho; ou em caso de riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou de terceiros.

Além disso, há ainda inadaptação de trabalhador afeto a cargo de complexidade técnica ou de direção, quando não se cumpram os objetivos previamente acordados, por escrito, em consequência do seu modo de exercício de funções e seja pela praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Nesse passo, saliente-se, por oportuno, que esta modalidade de despedimento tanto pode ser baseada em causas objetivas, por razões de despedimento tecnológicos inerentes à empresa, como em causas subjetivas por fatos imputáveis ao trabalhador.

Por outro lado, compõe ressaltar que nos termos do disposto no art.379º, nº 1, do CT, ao trabalhador despedido por inadaptação, terão os mesmos direitos que são concedidos àqueles abrangidos por um despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho, ou seja, crédito de horas e faculdade de denúncia contratual durante o prazo de aviso-prévio, direito a uma compensação pecuniária calculada em

função da respectiva retribuição e antiguidade, conforme determina o art. 379º do CT.

Deste modo, como consequência, o trabalhador despedido por inadaptação, que tanto pode se basear em causas objetivas como subjetivas, o trabalhador despedido dessa forma terá direito ao pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, além de crédito de horas e possibilidade de denúncia durante o aviso prévio, à luz do disposto no art.379º do CT.

## CAPÍTULO 7

### QUARTA CATEGORIA

#### CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO TRABALHADOR (DEMISSÃO)

##### 7.1 Demissão com aviso prévio (denúncia)

É oportuno consignar, de início, que consoante o art. 400º do CT, o qual prevê que o trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho independentemente da existência de justa causa, mediante comunicação ao empregador por escrito, com a antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.<sup>94</sup>

Note-se que o art.401º do CT, estabelece que caso o trabalhador não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio deve pagar ao empregador uma indenização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indenização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

Nesse particular, é oportuno ressaltar, a propósito, que o trabalhador pode revogar a denuncia do contrato, caso a sua assinatura constante desta não tenha reconhecimento notarial presencial, até ao

---

<sup>94</sup> Nesse sentido, é oportuno consignar que no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, 690/10.6TTFUN.L104 - RL 23-01-2013, prolatado por José Eduardo Sapateiro consta que: I. A exigência de forma escrita previsto no art. 400.º, número 1, do Código do Trabalho respeita ao aviso prévio e não à denuncia propriamente dita. II. Os efeitos jurídicos da falta de formalização do aviso prévio traduzem-se nas restrições de carácter probatório constantes do art. 364.º, número 2, 393.º, número 1, 351.º, 388.º e 390.º todos do Código Civil, cabendo ao trabalhador a demonstração do momento em que denunciou verbalmente o contrato de trabalho, bem como no eventual funcionamento do regime constante do artigo 401.º, caso não logre tal prova, sem prejuízo, finalmente, das dificuldades de aplicação, em tais circunstâncias, do disposto no art. 402.º, todos do Código do Trabalho de 2009. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc>, acesso em 09.03.2020.

sétimo dia seguinte à data em que a mesma norma chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita, com fundamento no que dispõe o art. 402º, nº 1, do CT.

Por conseguinte, havendo cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador através da solicitação de demissão mediante denúncia com aviso prévio, conforme estabelece o art.400º do CT.

Nesse sentido, o artigo 400º do CT estabelece que no caso de contrato de trabalho a termo certo, a antecedência de quinze dias com duração inferior a seis meses, ou trinta dias com duração igual ou superior a seis meses, ou tratando-se de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio, ter-se-á em conta a duração do contrato já decorrido, o trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, paga uma indenização ao empregador, no valor igual à retribuição base e diuturnidades, correspondente ao período em falta.

Registra-se, ainda, que o trabalhador pode revogar a denúncia até o sétimo dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, caso a respectiva assinatura não tenha sido objeto de reconhecimento notarial presencial.

## **7.2 Demissão com justa causa (resolução)**

Antes de tudo, cabe mencionar que o art.394º, nº 1, do CT, prevê que ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

Nesse sentido, tecendo comentário a acerca da matéria, João Leal Amado<sup>95</sup>, ensina que se verificando a resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, com base na chamada justa causa subjetiva, isto é, com fundamento em comportamentos culposos do empregador, aquele terá direito a uma indenização, nos termos do art. 396º do CT, o qual dispõe no nº 1 que em caso de resolução do contrato com

---

<sup>95</sup> AMADO. João Leal. Contrato de Trabalho: Noções Básicas. Almedina, Coimbra, 2016, p. 386.



fundamento em fato previsto no n° 2 do art.394º, o trabalhador tem direito a indenização, a determinar entre quinze e quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e a grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

Ressalte-se que o n° 2 do referido artigo determina que no caso de fração de ano de antiguidade, o valor da indenização é calculado proporcionalmente, bem como o n° 3 prevê que o valor da indenização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do n° 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais de montante mais elevado. Por fim, o n° 4 dispõe que no caso de contrato a termo a indenização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas.

Nesse quadro, é importante salientar que constituem justa causa, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador: a) falta culposa de pagamento pontual da retribuição; violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador; aplicação de sanção abusiva; falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho; lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador; ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei.

Convém pôr em relevo somente a título de esclarecimento que se considera culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de sessenta dias ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até o termo daquele prazo, conforme estabelece o art. 394º, n° 5 do CT.

Além disso, insta salientar que em caso de resolução do contrato com fundamento num dos fatos referidos no n° 2 do art. 394º, o trabalhador tem direito a indenização, a determinar entre quinze e quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da

ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades, salientando nesse sentido que as frações de ano são calculadas proporcionalmente.

Por seu turno, ressalte-se, que no caso de responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita, nos termos do art.399º do CT, que não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indenização dos prejuízos causados, não inferiores ao montante calculado nos termos do art.401º do CT.

Nesse sentido, é de salientar que o referido artigo do CT dispõe que o trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior deve pagar ao empregador uma indenização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indenização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

Por conseguinte, no que diz respeito a resolução do contrato pelo trabalhador (art. 394º do CT), com invocação de justa causa (art. 394º, nº 1, do CT), quando esta não tenha sido provada em tribunal, confere ao empregador o direito a uma indenização pelos prejuízos causados, com base no disposto no art.396º do CT, salientando que caso não se prove a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indenização dos prejuízos causados, não interior ao montante calculado nos termos do art. 401º do CT.

### **7.3 Abandono de emprego**

No Código do Trabalho, com base disposto no art.403º, nº 1, considera-se o abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço, acompanhada de fatos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de não o retornar.<sup>96</sup>

---

Com efeito, cabe frisar que o 2º do art.403º estabelece que se presume o abandono do trabalho em caso de ausência do trabalhador durante pelo menos, dez dias úteis seguidos, sem que o empregador seja informado do motivo da ausência.

A propósito, João Leal Amado<sup>97</sup> esclarece que o abandono do trabalho surge, na economia do CT, como uma hipótese de ruptura ilícita/irregular do contrato por iniciativa do trabalhador.

Sobre o tema o referido doutrinador explica que na maioria dos casos, o abandono do trabalho traduz-se numa rescisão contratual tácita por banda do trabalhador, o qual promove a dissolução do vínculo, sem invocar qualquer justa causa para o efeito e sem respeitar o competente aviso prévio.

Por isso, como consequência do abandono do trabalho com base no disposto no art. 403º, nº 5, do CT, o qual estabelece que o trabalhador deva indenizar o empregador, nos termos do art. 401º do CT, no valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indenização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência, nada obstante, a cessação do contrato só ser

---

<sup>96</sup> Nesse sentido, é oportuno consignar que no Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, 140/12.3TTLRA.C1 - RL 23-01-2014, prolatado por José Azevedo Mendes consta que: I. Nos termos do art. 403, nº 1, do Código do Trabalho, o “abandono ao trabalho” consubstancia-se pela ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelam a intenção de não o retomar – forma de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador; II – Relativamente ao empregador, esta particular modalidade de cessação do contrato de trabalho não mopera automaticamente, já que aquele deve invocar a cessação do contrato com fundamento no abandono do trabalho, através de comunicação ao trabalhador mediante o envio de carta registada com aviso de recepção, para a sua última morada conhecida (nº3). III – As faltas injustificadas que não revelem essa intenção de não voltar ao trabalho podem ser fundamento para o despedimento com justa causa (art. 351º, nº 2, al. g) do CT, mas já não de cessação do contrato por abandono do posto de trabalho. IV – O legislador estabeleceu uma presunção legal no sentido de que a ausência do trabalhador o serviço faz presumir o abandono quando se prolongue durante pelo menos 10 dias úteis seguidos, sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação do motivo da ausência (nº 2 do art. 403º). V – Esta presunção é uma presunção juris tantum, dado que pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova de que não comunicou o motivo da ausência por ter impedido de o fazer por razões de força maior (nº 4 do art. 403º do CT). Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/-/D6B1213110B>, acesso em 09.03.2020.

<sup>97</sup> AMADO, João Leal. A cessação do contrato de trabalho: uma perspectiva luso-brasileira. São Paulo: LTr, 2017, p. 170.

invocável pelo empregador após comunicação por carta registrada com aviso de recepção, para a uma última morada conhecida do trabalhador.

## CAPÍTULO 8

### CLASSIFICAÇÃO DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO DIREITO COMPARADO

#### 8.1 Direito brasileiro

No direito brasileiro, o Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, nos artigos 477 a 486 estabelecem diversas formas de extinção do contrato de trabalho, por exemplo: por decisão do empregador, por iniciativa do empregado, por comum acordo ou pelo término do contrato por prazo determinado.

Por tal razão, a doutrina brasileira emprega várias terminologias para indicar as formas de cessação do contrato de trabalho, por exemplo, utilizando uma classificação civilista: modos normal e anormal de extinção, bem como a que utiliza a classificação em conformidade com as causas de extinção dos contratos de trabalho, ou ainda utiliza as nomenclaturas rescisão contratual, resolução contratual e rescisão contratual.<sup>98</sup>

Sobre o tema Godinho<sup>99</sup> leciona que o contrato de trabalho pode encontrar seu término em decorrência de fatores como a rescisão contratual que corresponderia a todas as modalidades de ruptura do contrato de trabalho por exercício lícito da vontade das partes. Neste grupo englobar-se-iam três tipos de extinção contratual:

---

<sup>98</sup> Comentando a respeito da terminologia utilizada no Brasil, João Leal Amado apud Augusto César Leite de Carvalho, esclarece que ela oscila consideravelmente, tendo em vista que a palavra cessação é empregada como gênero, de que são espécies os vários modos como se realiza o fim do vínculo contratual. Nesse sentido, o autor esclarece que um termo muito utilizado no Brasil é o de rescisão, que pode ser bilateral (distrato ou, em Portugal, revogação) ou unilateral – e aí teremos a despedida ou dispensa, por iniciativa patronal, ou a demissão, promovida pelo trabalhador. A este propósito ver “A cessação do Contrato de Trabalho - Uma perspectiva luso-brasileira, p. 30”.

<sup>99</sup> DELGADO. Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 17.<sup>a</sup> edição. LTR, (São Paulo, 2017), pp. 1335 e 1336.

Em primeiro lugar, a rescisão unilateral por ato obreiro (chamada de pedido de demissão).<sup>100</sup>

Em segundo lugar, a rescisão unilateral por ato empresarial (denominada dispensa ou despedida sem justa causa ou ainda, dispensa desmotivada)<sup>101</sup>.

Em terceiro lugar, a figura da rescisão bilateral do contrato, isto é, o distrato, que é a extinção da relação de emprego por vontade de ambos os contratantes, por mútuo acordo, por exemplo, mediante a adesão ao chamado Plano de Demissão Voluntária (PDV).<sup>102</sup>

Com relação à resolução contratual Godinho<sup>103</sup> ensina que esta forma corresponderia a todas as modalidades de ruptura do contrato de trabalho por descumprimento faltoso do pacto por qualquer das partes (infrações obreiras e empresariais);<sup>104</sup> englobaria também a extinção do contrato em virtude da incidência de condição resolutiva.

---

<sup>100</sup> Na doutrina brasileira, João Leal Amado apud Sérgio Pinto Martins, sublinha com inteiro acerto, que “não existe realmente “pedido de demissão”, mas comunicação do empregado de que não vai mais trabalhar. O pedido não precisa ser aceito. É ato unilateral. O empregado apenas afirma que não vai mais comparecer ao trabalho”. (Direito do Trabalho, cit. P.369). A este propósito ver “A cessação do Contrato de Trabalho - Uma perspectiva luso-brasileira, p. 157”.

<sup>101</sup> João Leal Amado ensina que em Portugal utiliza-se o termo “despedimento”, ao passo que no Brasil se usa “despedida” ou “dispensa”. Em qualquer caso, está correto: o empregador despede ou dispensa o trabalhador, vale dizer, expõe-o, expulsa-o da empresa, priva-o do emprego (“manda-o embora”); já o trabalhador não pode despedir o empregador, pode, quando muito, demitir-se, sair da empresa, libertar-se daquele vínculo de subordinação (vai-se embora”). A lei portuguesa, todavia, se já utiliza o termo “despedimento”, ainda não aceita a figura da “demissão”, preferindo refugiar-se em conceitos mais civilísticos (resolução, denúncia etc.). Nesse sentido João Leal Amado crê que, sem prejuízo do rigor técnico, seria preferível “laborizar” a terminologia, tornando-a mais expressiva. A este propósito ver “A cessação do Contrato de Trabalho - Uma perspectiva luso-brasileira, p. 28”.

<sup>102</sup> João Leal Amado explica que a figura da revogação ou rescisão bilateral do contrato corresponde, no Brasil, ao chamado “distrato”, sendo certo que a CLT não prevê expressamente este modo de extinção do contrato, nem estabelece os efeitos pecuniários do mesmo. A este propósito ver “A cessação do Contrato de Trabalho - Uma perspectiva luso-brasileira, p. 75”.

<sup>103</sup> DELGADO. Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 17.ª edição. LTR, (São Paulo, 2017), pp. 1336 e 1337.

<sup>104</sup> No Brasil, o art. 483 da CLT, alíneas “a” a “g” preveem as hipóteses em que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear indenização, que assim dispõem: alínea “a” quando forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoa de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

No tocante a rescisão contratual, o citado doutrinador menciona na sua obra que esta tipologia corresponderia à ruptura do contrato de trabalho em face da nulidade. É o que ocorreria, hoje, com contratos efetivados pelas entidades estatais, sem a observância de prévio concurso público (Súmula 363, TST).

Outra classificação citada por Godinho<sup>105</sup> diz respeito às causas de extinção, as quais poderiam classificar as modalidades de extinção do contrato de trabalho em, essencialmente, três grandes grupos, reunidos em função dos fatores (isto é, causas) que ensejam a ruptura do pacto empregatício: extinção contratual decorrente de fatores que envolvam a conduta do empregado, lícita ou ilícita; extinção contratual decorrente de fatores que envolvam a conduta lícita ou ilícita do empregador; extinção contratual decorrente de fatores tidos como excepcionais situados fora da estrita conduta de qualquer das partes contratuais.

Segundo Godinho, o primeiro grupo de modalidades de extinção do contrato, conforme esta classificação refere-se às rupturas provocadas pela conduta do empregado. A causa eficiente do término contratual é desse modo, ou o exercício lícito da vontade obreira, em direção à dissolução do pacto empregatício (tipo legal que se conhece também pelo epíteto de pedido de demissão) ou a conduta ilícita do trabalhador, seu comportamento infrator culposos, que confere ensejo à denominada dispensa por justa causa.<sup>106</sup>

---

<sup>105</sup> DELGADO. Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 17.<sup>a</sup> edição. LTR, (São Paulo, 2017), pp. 1334 e 1335.

<sup>106</sup> No Brasil, o art. 482 da CLT, alíneas “a” a “m” preveem as hipóteses de despedimento por justa causa, que assim dispõem a) que constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador o ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar; m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Para Godinho, o segundo grupo de modalidades de extinção do contrato de trabalho, segundo a tipologia em exame, abrange as rupturas provocadas pela conduta do empregador. Aqui também são de dois tipos as causas eficientes do término contratual: ou se trata do exercício lícito da vontade empresarial, em direção à dissolução do pacto empregatício (tipo legal que se conhece, no Brasil, também, pelos epítetos de dispensa desmotivada ou dispensa sem justa causa), ou se trata de conduta ilícita do empregador, seu comportamento infrator e culposos, que dá a possibilidade à chamada rescisão indireta (ou extinção por infração empresarial).

Nesse passo, Godinho<sup>107</sup> explica que o terceiro grupo de modalidades de extinção, conforme a classificação exposta, diria respeito às rupturas provocadas por fatores extravolitivos às partes contratuais trabalhistas, por exemplo, a nulidade contratual, aposentadoria compulsória do empregado, extinção da empresa ou estabelecimento, por motivo de força maior (art. 502, CLT) ou por morte do empregador, pessoa natural (art. 485, CLT); falência (art. 449, parágrafo 2º, CLT); morte do empregado.

Além disso, Godinho<sup>108</sup> menciona no tocante à tipologia civilista, a qual foi adaptada ao ramo trabalhista, existiriam dois grupos básicos de modalidades de extinção do contrato de trabalho: o normal e o anormal.

Acresce o referido doutrinador que o chamado modo normal de extinção do contrato trabalhista configurar-se-ia pela execução plena do pacto contratual, através do alcance de seu termo final. Segundo ensina Godinho seria tida como normal essa modalidade de extinção à luz do critério civilista importado – porque ela denotaria o esgotamento pleno dos efeitos contratuais, cessando a vigência do pacto empregatício, essencialmente porque todos os seus efeitos preestabelecidos já terem

---

<sup>107</sup> DELGADO. Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 17.ª edição. LTR, (São Paulo, 2017), p. 1337.

<sup>108</sup> DELGADO. Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 17.ª edição. LTR, (São Paulo, 2017), p. 1331 a 1333.



sido cumpridos. É o que se passaria com a extinção dos contratos a prazo em seu termo final prefixado.

Por sua vez, o modo anormal de extinção do contrato de trabalho configurar-se-ia pela frustração da execução plena do pacto contratual, que teria rompido seu fluxo regular de desenvolvimento em virtude de alguma causa ensejadora da cessação do pacto antes que pudesse produzir todos os efeitos que lhe seriam pertinentes. Segundo ensina Godinho seria tida como anormal essa modalidade de extinção – à luz do critério civilista importado – porque ela denotaria o rompimento do contrato antes do esgotamento pleno dos efeitos contratuais. É o que se passaria com a extinção dos contratos a prazo, quando ocorrida anteriormente a seu termo final prefixado; é o que se verificaria também com qualquer das modalidades de extinção dos contratos por tempo indeterminado.

## **8.2 Direito espanhol**

No direito espanhol, a extinção do contrato de trabalho está regulamentada na seção nº 4 do Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro.

Com efeito, dispõe o artigo 49, nº 1, do Estatuto dos Trabalhadores,<sup>109</sup> que o contrato de trabalho se extinguirá:

- a) Por acordo mútuo das partes;
- b) Pelas causas validamente declaradas no contrato, a menos que constituam abuso manifesto de direito pelo empregador;
- c) Devido ao vencimento do tempo acordado ou à conclusão da obra ou serviço objeto do contrato;

---

<sup>109</sup> Decreto Legislativo Real 2/2015, de 23 de outubro, que aprova o texto revisado do Estatuto dos Trabalhadores Espanhóis. Consulta no dia 13.03.2020, disponível em <https://tribbius.com/legislacion/ambito/estatal/rd-legislativo-2-2015-de-23-de-octubre-estatuto-de-los-trabajadores/>

- d) Por demissão do trabalhador, nos termos previstos nos acordos coletivos ou nos costumes do local;
- e) Por morte, grande incapacidade ou incapacidade total ou absoluta permanente do trabalhador;
- f) Por aposentadoria do trabalhador;
- g) Por morte, aposentadoria nos casos previstos no regime previdenciário correspondente, ou incapacidade do empregador;
- h) Por força maior que impeça definitivamente a prestação de serviço, desde que sua existência tenha sido devidamente verificada;
- i) Para demissão coletiva com base em causas econômicas, técnicas, organizacionais ou de produção;
- j) Pela vontade do trabalhador, com base em um incumprimento contratual do empregador;
- k) Por demissão do trabalhador;
- l) Por causas objetivas legalmente relevantes;
- m) Por decisão do trabalhador que é forçado a deixar seu emprego permanentemente por ser vítima de violência de gênero.

Note-se que de acordo com o disposto no referido artigo, o direito laboral espanhol utiliza diversas nomenclaturas para indicar as formas de cessação do contrato de trabalho, por exemplo, existem duas espécies diferentes de despedimento, o despedimento disciplinar e o despedimento por causas objetivas.

Nesse sentido, é oportuno consignar que tanto o despedimento disciplinar como o despedimento por causas objetivas são subordinadas a condições de forma (de procedimento) e de motivação, sujeito à apreciação judicial (mediante impugnação pelo trabalhador), um despedimento pode ser declarado procedente, improcedente ou nulo. Neste último caso que corresponde, nomeadamente, a situações

discriminatórias, lesivas de direitos fundamentais ou contrárias à proteção na maternidade-, a reintegração é imperativa. Tratando-se de despedimento improcedente, é oferecida ao empregador a possibilidade de optar entre a reintegração e o pagamento de uma indenização.<sup>110</sup>

### **8.3 Direito italiano**

No direito italiano, a extinção do contrato de trabalho está regulamentada em diversos normativos, os quais empregam várias terminologias para indicar as formas de cessação do contrato de trabalho, por exemplo, os citados nos artigos 2118 e 2119 do Código Civil, que disciplinam, respectivamente, a rescisão do contrato por tempo indeterminado e o despedimento por justa causa através da resolução do contrato, bem como na Lei 604, de 15/7/66, que dispõe sobre o despedimento por motivo justificado.

No tocante à rescisão do contrato por tempo indeterminado, o art. 2118 do Código Civil italiano, dispõe que cada um dos contratantes pode rescindir o contrato de trabalho por tempo indeterminado, mediante notificação no prazo e nas formas estabelecidas pelas regras societárias, pelos usos ou de acordo com o patrimônio líquido. Na falta de aviso prévio, o sacador é responsável perante a outra parte por uma indenização equivalente ao valor da remuneração que seria devido pelo período de aviso prévio. O mesmo subsídio é pago pelo empregador no caso de rescisão do relacionamento devido à morte do empregador. (CÓDIGO CIVIL ITALIANO, ART. 2118, tradução nossa).<sup>111</sup>

---

<sup>110</sup> A este propósito ver: A Cessação do Contrato de Trabalho. Aspectos Substantivos. Jurisdição do Trabalho e da Empresa. Revista do Centro de Estudos Judiciários, março de 2014, p. 30.

<sup>111</sup> No original: Art. 2118. (Recesso dal contratto a tempo indeterminato). Ciascuno dei contraenti puo' recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalle norme corporative, dagli usi o secondo equita'. In mancanza di preavviso, il recedente e' tenuto verso l'altra parte a un'indennita' equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. La stessa indennita' e' dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

Com relação ao despedimento por justa causa, estabelece o art. 2119 que cada uma das partes pode rescindir o contrato antes do prazo expirar, se o contrato é a termo ou sem aviso prévio, se o contrato for por tempo indeterminado, se houver um causa que não permita a continuação, mesmo temporária, do relacionamento. Se o contrato for por tempo indeterminado, o credor de trabalho que termine por causa concorre à indenização indicada no segundo parágrafo do artigo anterior. A falência do empresário ou a liquidação administrativa compulsória da empresa não constituem justa causa de rescisão do contrato. (CÓDIGO CIVIL ITALIANO, ART. 2119, tradução nossa).<sup>112</sup>.

Consoante o art. 1º da Lei nº 604/66 o trabalhador contratado por prazo indeterminado só pode ser dispensado se acaso houver a prática de justa causa ou se estiver presente um motivo justificado seja objetivo ou subjetivo.

Por sua vez, o art. 3º da Lei nº 604/66, estabelece que a demissão por motivo justificado, com aviso prévio, é determinada por uma violação significativa das obrigações contratuais do empregador ou por razões inerentes à atividade de produção, organização do trabalho e funcionamento regular do mesmo. (LEI DO DESPEDITAMENTO, ART. 3º, tradução nossa).<sup>113</sup>

Desta forma, verifica-se que mesmo com a diversidade cultural e linguística dos países acima mencionados, as terminologias utilizadas nos modelos regulatórios relativas às formas de extinção do contrato de trabalho têm traços comuns aos constantes nas modalidades de cessação do contrato de trabalho dispostas nas alíneas “a” a “h” do art. 340º do atual Código do Trabalho português.

---

<sup>112</sup> No original: Art. 2119. (Recesso per giusta causa). Ciascuno dei contraenti puo' recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto e' a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto e' a tempo indeterminato, qualora si verifici una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto e' a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennita' indicata nel secondo comma dell'articolo precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

<sup>113</sup> No original: Art. 3 Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

## CONCLUSÕES

Diante de tudo o que foi exposto neste trabalho acadêmico, pretende-se extrair as seguintes conclusões:

Nas modalidades de cessação do contrato de trabalho constantes na primeira categoria, abordadas no capítulo segundo do presente trabalho, aquelas que extinguem o vínculo jurídico-laboral por caducidade (art. 343º do CT), quando se verifica o seu termo (art. 343, al. a), do CT), em caso de contrato de trabalho a termo certo, decorrente de declaração feita pelo empregador (art. 344º, nº 2, do CT), por ocorrer o término antecipado do contrato de trabalho, opera-se automaticamente não necessitando de ser invocado por nenhuma das partes, caso em que o trabalhador tem direito a compensação corresponde a dezoito dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do que estabelece o art.366º do CT.

Por outro lado, em caso de declaração da caducidade no contrato de trabalho a termo incerto (art.345º, nº 4, do CT), o trabalhador tem direito a compensação que corresponde à soma dos seguintes montantes:

a) a dezoito dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;

b) a doze dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes, salientando que a compensação é calculada nos termos do art. 366º do CT.

Ainda em relação as modalidades de cessação do contrato de trabalho constantes na primeira categoria, agora se referindo aquelas que extinguem vínculo jurídico-laboral por caducidade pela impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador

prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber (art. 343º, al. b), do CT) p. ex., morte do trabalhador, esta ocasiona a caducidade do contrato de trabalho, em razão do caráter pessoal da obrigação assumida pelo empregador, extinguindo-se a relação de emprego, com efeito extintivo “ex-nunc” da relação contratual, ou seja, desde a declaração do ato, caso em que serão devidas as verbas rescisórias aos sucessores do falecido.

Por seu turno, a cessação do contrato de trabalho pela morte de empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se o sucessor do falecido continuar a atividade para que o trabalhador se encontra contratado, ou se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento (art.346º, nº 1, do CT), caso em que verificando-se a caducidade do contrato em razão da morte do empregador, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do art.366º do CT, pela qual responde o patrimônio da empresa.

De outra parte, a extinção da pessoa coletiva empregadora quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho (art. 346º, nº 2, do CT), tendo o trabalhador direito a compensação calculada nos termos do art.366º, pelo qual responde o patrimônio da empresa.

No que tange ao encerramento total e definitivo da empresa (art. 346º, nº 3, do CT) esta causa a caducidade dos contratos de trabalho dos trabalhadores, e sujeita ao empregador ao pagamento da devida compensação aos trabalhadores, bem como responsabiliza penalmente caso ocorra o encerramento da empresa sem respeito pelas exigências procedimentais ou sem respeito pelo competente aviso prévio (art. 315º e 316º do CT).

Saliente-se, ainda, que no caso de microempresas, as exigências procedimentais são dispensadas pela nossa lei, requerendo-se apenas que o trabalhador seja informado do respetivo encerramento com uma determinada antecedência (art. 346º, nº 4, do CT).

Desta feita, concluindo as modalidades de cessação do contrato de trabalho constantes na primeira categoria, ressalte-se que com a reforma do trabalhador, por velhice ou após atingir os setenta anos de idade (art. 343º, al. c), do CT), impõe a caducidade do contrato de trabalho, contudo, caso o trabalhador opte por permanecer no trabalho após a sua reforma, converte-se o vínculo jurídico-laboral num contrato a termo, caso em que a caducidade não determina o pagamento de nenhuma compensação ao trabalhador (art. 348º, al. d), do CT).

Nas modalidades de cessação do contrato de trabalho constantes na segunda categoria, abordadas no capítulo terceiro do presente trabalho, aquelas que extinguem o vínculo jurídico-laboral por mútuo acordo (art. 349º, nº 1, do CT), por se tratar de uma condição que possibilita o término antecipado do ajuste, poderá prever no acordo de revogação o pagamento de uma compensação pecuniária global para o trabalhador, o qual se presume incluído os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta (art. 349º, nº 5, do CT).

Todavia, havendo a cessação dos efeitos do acordo revogatório (art. 350º do CT), implica, em simultâneo com a comunicação dirigida ao empregador, o trabalhador entregar ou puser, por qualquer forma, à disposição do contratante a totalidade do montante das compensações pecuniárias pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho, excetuando-se o acordo de revogação devidamente datado e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei.

Nas modalidades de cessação do contrato de trabalho constantes na terceira categoria, abordadas no capítulo quarto do presente trabalho, aquelas que são baseadas em causas subjetivas do despedimento, por exemplo, no caso de despedimento por justa causa fundamentada em fatos imputáveis ao trabalhador (art. 351º do CT), por ser considerada a sanção disciplinar máxima passível de ser aplicada ao trabalhador, o empregador deverá seguir o procedimento disciplinar

regulado nos art.353º a 357º do CT, com a finalidade de proceder a cessação do contrato de trabalho.

Todavia, quando se tratar de despedimento por justa causa ocorrida em uma microempresa, a lei simplifica o procedimento disciplinar, ocasião em que são dispensadas as formalidades, devendo seguir o rito que estabelece o art. 358º do CT.

Ainda na terceira categoria, aquelas que são baseadas em causas subjetivas do despedimento, agora no caso da despedida arbitrária ou sem justa causa, em que pese considerado proibido (art. 338º do CT, art. 53º da CRP e Convenção 158 da OIT), o empregador que cometer essa arbitrariedade terá de indenizar os trabalhadores por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados pelo despedimento ilícito (art. 389º, nº 1, al. a), do CT), bem como deverá arcar com o pagamento dos chamados “salários intercalares” ou “salários de tramitação”.

Além disso, o trabalhador poderá ser reintegrado na empresa ou receber indenização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador (art. 391º do CT).

Ainda no tocante às modalidades enquadradas na terceira categoria, agora aquelas que são baseadas em causas objetivas de despedimento, por exemplo, no caso de ocorrência de despedimento coletivo, os trabalhadores têm direito a uma compensação correspondente a doze dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, devendo a compensação ser determinada do modo descrito nos nºs 2 a 7 do art.366 do CT.

No tocante ao despedimento em razão da extinção do posto de trabalho, que também é baseada em causas objetivas do despedimento, os trabalhadores terão os direitos que são concedidos àqueles que sejam abrangidos por um despedimento coletivo: crédito de horas e faculdade de denúncia contratual durante o prazo de aviso-prévio, direito a uma compensação pecuniária calculada em função da respectiva retribuição e antiguidade, conforme determina o art. 372º do CT.



Por outro lado, havendo despedimento por inadaptação (art. 373º do CT), que tanto pode se basear em causas objetivas como subjetivas, o trabalhador despedido dessa forma terá direito ao pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, além de crédito de horas e possibilidade de denúncia durante o aviso prévio, à luz do disposto no art.379º do CT.

Por fim, nas modalidades de cessação do contrato de trabalho constantes na quarta categoria, abordadas no capítulo quinto do presente trabalho, aquelas que extinguem o vínculo jurídico-laboral por iniciativa do trabalhador, por exemplo, demissão mediante denúncia com aviso prévio (art. 400º do CT).

Por sua vez, no caso de contrato de trabalho a termo certo, a antecedência de quinze dias com duração inferior a seis meses, ou trinta dias com duração igual ou superior a seis meses, ou tratando-se de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio, ter-se-á em conta a duração do contrato já decorrido, o trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, paga uma indenização ao empregador, no valor igual à retribuição base e diuturnidades, correspondente ao período em falta.

Registra-se, ainda, que o trabalhador pode revogar a denúncia até o sétimo dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, caso a respectiva assinatura não tenha sido objeto de reconhecimento notarial presencial.

Por sua vez, no que diz respeito à resolução do contrato pelo trabalhador (art. 394º do CT), com invocação de justa causa (art. 394º, nº 1, do CT), quando esta não tenha sido provada em tribunal, confere ao empregador o direito a uma indenização pelos prejuízos causados, com base no disposto no art.396º do CT.

Saliente-se, também, que caso não se prove a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indenização dos prejuízos causados, não inferior ao montante calculado nos termos do art.401º do CT.

Com isso, ao finalizar a quarta e última categoria, aquelas que extinguem o vínculo jurídico-laboral por iniciativa do trabalhador, no que tange ao abandono do trabalho (art. 403º, nº 5, do CT), insta salientar que o trabalhador deve indenizar o empregador, nos termos do art. 401º do CT, no valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indenização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência, nada obstante, a cessação do contrato só ser invocável pelo empregador após comunicação por carta registrada com aviso de recepção, para a uma última morada conhecida do trabalhador.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, José Carlos Moreira. “Direito Romano”. Rio de Janeiro, 12ª edição, Editora Forense, 1999.

AMADO, João Leal. “A cessação do contrato de trabalho. Uma perspectiva luso-brasileira”, São Paulo, 1 ed. LTr, 2017.

AMADO, João Leal. “Contrato de Trabalho – Noções Básicas”, 1 ed. Coimbra: Almedina, 2016.

AMADO, João Leal. “O despedimento e a revisão do Código do Trabalho: primeiras notas sobre a Lei nº 23/2012, de 25 de junho”, Revista de Legislação e Jurisprudência, Ano 141, nº 3974, Coimbra Editora, Maio-Junho de 2012.

Bíblia Sagrada. Tradução do Novo Mundo, Editoras: Watch Tower Bible And Tract Society of Pensylvania, e Associação Torre de Vigia de Bíblias e Tratado, 2015.

BUJÁN, Frederico Fernández de. “Sistema Contractual Romano”, Madrid, 3 ed. Dykynson, 2007.

Código do Trabalho e Código de Processo do Trabalho – Lei e Processo. 4 ed. Coimbra: Almedina, 2017.

Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

Corpus Iuris Civilis. Organizado pelos Profs. Y. Lassard e A. Koptev, que se encontra disponibilizado no site The Roman Law Library.

Corpus Iuris Civilis. Tradução de Ildefonso Garcia del Corral, que se encontra disponibilizada on-line pela Universidad Nacional Autónoma do México.

Constituição da República Portuguesa. 4 ed. Coimbra: Almedina, 2017.  
COSTA. Mário Júlio de Almeida. História do Direito Português, com a colaboração de Rui Manuel de Figueiredo Marcos. 5 ed. Almedina. Coimbra, 2012.

CURA. António Alberto Vieira. “Direito Romano - Casos práticos resolvidos, com a colaboração de David Magalhães”, Coimbra, 2017.

Decreto Legislativo Real 2/2015, de 23 de outubro, que aprova o texto revisado do Estatuto dos Trabalhadores Espanhóis. Disponível em <https://tribbuis.com/legislacion/ambito/estatal/rd-legislativo-2-2015-de-23-de-octubre-estatuto-de-los-trabajadores/>

DELGADO. Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17 ed. São Paulo: LTr, 2017.

Exposição de motivos da proposta de lei dos Códigos do Trabalho e suas alterações.

FREIRE. Paschoal José de Mello, Instituições do Direito Civil português. Nabu Press, 2012.

GOMES, Canotilho e Vital Moreira, Constituição da República Portuguesa Anotada, vol. 1 a 4. Ed. Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

HAMZA, Gabor. “Reflectionis on Labor Relations in Roman Law”, en Revista de Historia de las Relaciones y de la Política Social, nº 3 (novembro 2011). pp. 34-36. Em linea: [www.eumed.net/historia/02/gm.html](http://www.eumed.net/historia/02/gm.html).

HERNANDES-TEJERO, Francisco. Derecho Romano de Obrigaciones: Homenaje al Profesor José Luis Murga Gener, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S/A, Madrid, 1994.

HOUAISS, Antônio. Grande Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa, 1 ed. São Paulo: Objetiva, 2001.

JUSTO. Antônio Santos. Direito Privado Romano – I, parte geral (Introdução. Relação Jurídica. Defesa dos Direitos), 6 ed. Coimbra Editora, 2017.

JUSTO. António Santos. “Breviário de Direito Privado Romano”, Coimbra Editora, Coimbra, 2010.

JUSTO. Antônio Santos. “Direito Privado Romano – II (Direito das Obrigações)”, 2 ed. Coimbra Editora, 2006.

JUSTO. Antônio Santos. “O contrato de trabalho no Direito Romano (Locatio-conductio operarum)”, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Antônio Castanheira Neves. Coimbra Editora, Coimbra, 2008.

LEITÃO, Luís Menezes. “Direito do Trabalho”. 5. ed. Almedina, Coimbra, 2016.

LEITE. Jorge. “Direito do Trabalho. Da cessação do contrato de trabalho”. 2ª. Red Revista Electrônica de Direito / Ad Perpetuam Rei Memoriam, Porto, 2017.

LEITE. Jorge. “Direito do Trabalho - Notas Sumárias”. 2.<sup>a</sup> edição. Red Revista Electrônica de Direito / Ad Perpetuam Rei Memoriam, Porto, 2016.

MAGALHÃES. David. “A resolução do contrato de arrendamento urbano”. Coimbra Editora, 2009.

MAGALHÃES. David. “A Evolução da Protecção do Arrendatário: O direito à permanência nas dependências locadas, desde o Direito Romano clássico”. Editorial Dykinson, Madrid, 2018.

MARCOS, Rui Manuel de Figueiredo. “A emergência do contrato de trabalho no Direito Português”, publicado na Revista da Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Coimbra Editora, Porto 2004.

MARCOS. Rui Manuel de Figueiredo e Mário Júlio de Almeida Costa. “A Primeira República no Direito Português”. Almedina, Coimbra, 2010.

MARTINEZ. Pedro Romano. “Direito do Trabalho”. 6.<sup>a</sup> edição, Almedina, Coimbra, 2013.

MARTINS. Sérgio Pinto. “Breve histórico a respeito do trabalho”. São Paulo, Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, v. 95 (2000).

MARTINS. Sérgio Pinto. “Direito do Trabalho”, 28 ed. São Paulo, Atlas, 2012.

PINHEIRO. Paulo Sousa. “O Direito do Trabalho ao longo da história”. Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, Instituto Politécnico do Porto, Porto, 2006.

PLESSIS. Paul Du. “Letting and Hiring in Roman Legal Thought”: 27 BCE – 284 CE. Brill, Leiden-Boston, 2012.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma Ramalho. “Partes II – Situações Laborais Individuais”. 6 ed. Coimbra: Almedina, 2016.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma Ramalho. “Partes III – Situações Laborais Coletivas”. 2 ed. Coimbra: Almedina, 2015.

REIS, João Carlos Simões dos. “O conflito coletivo de trabalho”. 1. Ed. Coimbra: Gestegal, 2017.

REIS, João Pena dos, e outros. A Cessação do Contrato de Trabalho. Aspectos Substantivos. Jurisdição do Trabalho e da Empresa. Revista do Centro de Estudos Judiciários, março de 2014.

VIVEIROS. Antônio Carlos. “Classificação das Principais Teses Defensivas Processuais Arguidas na Justiça do Trabalho”, publicado pela Amazon, em 2019.

ZIMMERMANN. Reinhard. “The law of Obligations: Roman Foundations of the Civilian Tradition”, Cidade do Cabo, 1990.

Por fim, frise-se que toda legislação e jurisprudência consultada encontram-se disponíveis em <https://dre.pt>, [www.pgdlisboa.pt](http://www.pgdlisboa.pt) e [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)