



FDUC FACULDADE DE DIREITO
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

2º CICLO DE ESTUDOS EM DIREITO

**O DESPEDIMENTO POR «INADAPTAÇÃO»
À LUZ DO ACTUAL CÓDIGO DE TRABALHO**

Jorge Filipe Correia Resende

*Dissertação apresentada no âmbito do 2º Ciclo de Estudos em Direito
da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*

Área de Especialização: Ciências Jurídico-Forenses

Orientador: Prof. Dr. Alexandre Mota Pinto

Coimbra

Março de 2013

AGRADECIMENTOS

À minha família, pelo apoio imprescindível e incondicional.

À Aixa, musa inspiradora, fôlego de alento e força motriz de cada dia.

NOTA PRÉVIA

O estudo que ora se apresenta é fruto de uma pesquisa crítico-reflexiva orientada com vista à obtenção do grau de Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Corresponde à dissertação do 2.º Ciclo de Estudos em Direito, tendo sido produzida no âmbito da especialização em Ciências Jurídico-Forenses.

O tema objecto da investigação que me propus realizar é o despedimento por inadaptação, olhado à luz do código revisto. A nova reforma relançou a discussão sobre este instituto, alvo de alterações substanciais. Atendendo à nova redacção da lei, a figura da inadaptação parece ter sido vítima de uma desfiguração...

MODO DE CITAR

Todas as menções à lei, sem outra indicação específica quanto à sua proveniência, referem-se ao Código do Trabalho, revisto pela Lei nº 23/2012, de 25 de Junho de 2012, publicada em Diário da República, I Série, n.º 121 e que «Procede à alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de Setembro, e 53/2011, de 14 de Outubro».

No que concerne às notas em pé de página, a primeira citação de todos os artigos ou obras faz-se através da indicação bibliográfica completa, enquanto que nas seguintes, a identificação limita-se à indicação do autor, o título da obra ou parte do mesmo, seguido da expressão «cit.» e da(s) página(s) citada(s).

Por fim, na bibliografia, o critério de ordenação das referências seguido é o alfabético. Existindo várias obras ou artigos do mesmo autor, são aqueles indicados por ordem cronológica, do mais antigo para o mais recente.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	3
NOTA PRÉVIA	4
MODO DE CITAR	5
ÍNDICE	6
SIGLAS E ABREVIATURAS	8
INTRODUÇÃO	12
1. – PRINCÍPIOS GERAIS RELEVANTES NO ÂMBITO DA MATÉRIA DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	18
I – PRINCÍPIO DA ESTABILIDADE OU DA SEGURANÇA NO EMPREGO.....	18
II – PRINCÍPIO DA LIBERDADE DE DESVINCULAÇÃO.....	20
III – PRINCÍPIO DA INICIATIVA ECONÓMICA PRIVADA	22
2. – EVOLUÇÃO DA MATÉRIA DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. EM PARTICULAR, OS DESPEDIMENTOS	24
3. – SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO	34
I – ANTECEDENTES.....	34
II – MOTIVAÇÕES INERENTES À INTRODUÇÃO DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO.....	36
III – DO DL 400/91, DE 16 DE OUTUBRO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO	39
IV – O MEMORANDO DE ENTENDIMENTO SOBRE AS CONDICIONALIDADES DA POLITICA ECONÓMICA - O PONTO 4.5 I).....	43
V – O NOVO REGIME JURÍDICO – PREVISÃO DE UMA «INADAPTIDÃO»? (LEI 23/12 DE 25 DE JUNHO).....	50
5. BREVE OLHAR SOBRE O DIREITO COMPARADO	57
6. CONCLUSÃO	60
ANEXO 1 – MODALIDADES DE CESSAÇÃO DO CT	61
ANEXO 2 – PRINCIPAIS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELO CCCE NA ÁREA LABORAL (19.01.12)	62
ANEXO 2 – PRINCIPAIS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELO CCCE NA ÁREA LABORAL (19.01.12)	63
ANEXO 3 – O REGIME LEGAL DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO (LEI ANTERIOR VS LEI NOVA)	64

BIBLIOGRAFIA.....	67
OBRAS GERAIS	67
TESES, DISSERTAÇÕES	70
ESTUDOS E ARTIGOS DE REVISTAS	71
JURISPRUDÊNCIA, DOCUMENTOS E RELATÓRIOS GOVERNAMENTAIS	72
NOTÍCIAS DE IMPRENSA	73
FORMAÇÕES, COLÓQUIOS E OUTROS	75

SIGLAS E ABREVIATURAS

Ac – Acórdão;

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho;

Apud – Citado por;

Art.º – Artigo;

BCE – Banco Central Europeu

BE – Bloco de Esquerda

BMJ – Boletim do Ministério de Justiça;

BTE – Boletim de Trabalho e Emprego;

CC – Código Civil;

CCSS – Código Contributivo da Segurança Social: Lei n.º 110/209 de 16 de Setembro (alterada pela Lei n.º 119/2009, de 30 de Dezembro) que aprova o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social;

CDS-PP – Partido do Centro Democrático Social/Partido Popular

Cfr. – Confira / conforme;

CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses.

Cit. – da obra citada;

CLBRL – Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 160/2006, DR, 1.ª série, de 30 de novembro de 2006;

CPT – Código de Processo do Trabalho;

CRP – Constituição da República Portuguesa;

CSC – Código das Sociedades Comerciais, aprovado pelo DL n.º 262/86, de 2 de Setembro, alterado por diversos diplomas, o último dos quais o DL n.º 53/2011, de 13 de Abril;

CT – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro alterado pelos seguintes diplomas: Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro; Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro; Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho;

CT/2003 – Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto;

CT/2009 - Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro;

DL – Decreto-Lei;

DR – Diário da República;

Ed. – edição;

ET – Estatuto de los Trabajadores;

FMI – Fundo Monetário Internacional

ibidem – na mesma obra;

In – em (na obra coletiva);

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho;

LCT – Lei do Contrato de Trabalho- Regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo DL n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969;

LCCT – Regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro;

N.º – número;

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico;

Pág. – página(s);

PCP – Partido Comunista Português

PEC – Programa de Estabilidade e Crescimento

Proc. – Processo;

PS – Partido Socialista

PSD – Partido Social Democrata

RDES – Revista de Direito e de Estudos Sociais

Ss. – Seguintes;

TC – Tribunal Constitucional;

UGT – União Geral de Trabalhadores

«(...) Se começarmos a viver dentro das possibilidades, se controlarmos o défice externo e a despesa pública, [...] **se adaptarmos as nossas leis laborais às realidades do mundo moderno**, poderemos ter a certeza de que a economia nacional sairá ainda mais fortalecida da crise actual. [...] Não há dúvida de que a crise actual representa a maior oportunidade de reforma que o país teve nas últimas décadas. [...] Qual é a alternativa a um programa de reformas? Como é bem patente, a alternativa está bem à vista e chama-se declínio económico e social de Portugal, chama-se emigração e desemprego, chama-se crise e recessão, chama-se falta de futuro.»

Álvaro Santos Pereira, «Portugal na Hora da Verdade»,
Gradiva, 2011
(Ministro da Economia e do Emprego)

«(...) sustento que a noção de austeridade se configura como o “padrão que liga” os problemas sistémicos, predominantemente financeiros, às interpelações aos indivíduos, famílias e organizações colocados perante uma política de “requisição civil”, assente numa ética cínica que confere um carácter excecional à utilidade do social enquanto fonte de resposta à crise, mas **manifestando indiferença quanto aos danos resultantes do aumento das desigualdades, do empobrecimento e do mal-estar social**. A espiral da austeridade apresentada como inevitável, mas questionada (...)»

António Casimiro Ferreira, *Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção*,
Coimbra: Vida Económica. Janeiro 2012
(Sociólogo e investigador da Universidade de Coimbra)

INTRODUÇÃO

A presente dissertação tem como aspiração, por um lado, concorrer para uma reflexão sobre as questões jurídicas suscitadas em torno da recente alteração legislativa do regime do **despedimento por inadaptação** e, por outro, servir de repto ao debate e confronto de ideias sempre profícuo em matérias como esta. A matéria que disciplina a extinção do vínculo juslaboral será sempre um foco de contendas devido às sensibilidades ideológicas de cada um e, obrigatoriamente, devido às repercussões na vida do trabalhador (a nível pessoal, familiar, social...). De todo o modo, seja qual for a posição adoptada, ao tratarmos de uma matéria tão sensível como o despedimento é imperativo que não nos desliguemos da realidade social.

Por altura da apresentação do projecto de dissertação que viria a dar origem a este trabalho, foi aprovada na Assembleia da República a Proposta de Lei 46/XII¹, da qual resultariam várias alterações à legislação laboral.

No mês seguinte, a 25 de Junho, foi publicada a Lei n.º 23/2012, que entrou em vigor a 1 de Agosto. Recordando as palavras do professor LEAL AMADO, «há uma lei nova, é necessário que os académicos comecem a escrever sobre ela».²

A terceira alteração ao Código do Trabalho surge passados pouco mais de 3 anos desde a anterior modificação, mas em boa verdade, apesar do escasso tempo que mediou entre uma e outra legislação, já se adivinhavam estas modificações desde a anterior revisão, assim como agora se adivinham novas mutações para breve...

¹ Foi aprovada no Parlamento a 11 de Maio de 2012.

² AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 3ª ed. Agosto 2011, 6.

Em 2008, no relatório sobre Portugal, a OCDE defendia a «flexibilização»³ da legislação laboral, considerando que as regras dos despedimentos eram «relativamente restritivas», o que impedia a competitividade. E no preciso dia em que o Governo de José Sócrates havia mudado algumas regras do Código de Trabalho, a OCDE insistia, dando mais recomendações nesse sentido. Esta tese foi reafirmada pela mesma organização em Março de 2010. Desta feita, num relatório sobre a economia alemã, em que a OCDE salientava que apesar de aquele mercado de trabalho ter superado bem a crise económica, eram necessárias «reformas incisivas», entre as quais a liberalização dos contratos de trabalho. Segundo essa organização, uma protecção contra despedimentos «menos abrangente» permitiria que os empregadores hesitassem «menos em contratar novos funcionários», quando se iniciasse a recuperação.

Em Maio desse mesmo ano, com a motivação de «tranquilizar os mercados»⁴, o Governo Português propunha-se, nas medidas adicionais ao PEC, a «implementar um programa de aprofundamento de reformas estruturais», nomeadamente do «mercado de trabalho, em linha com recomendações da OCDE».⁵

A 8 de Abril de 2011, os Ministros do Eurogrupo e do ECOFIN emitiram uma declaração esclarecendo que o apoio financeiro da UE (mecanismo europeu de estabilização financeira – *European financial stabilisation mechanism* —

³ Uma «palavra mágica dos nossos tempos, por mais imprecisa que seja a respectiva noção no plano jurídico» Prof. LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, 2ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, pág. 41. Segundo MÁRIO MURTEIRA, *A Nova Economia do Trabalho*, Lisboa, ICS, 2007, «a flexibilidade nasce da competição existente no contexto da globalização, que requer facilidade de contratação e despedimento de trabalhadores.»

⁴ Rejeitando o conceito de que o Direito do Trabalho tenha de ser «*market friend*» e considerado «um mecanismo facilitador da criação de emprego, da redução do desemprego, da competitividade e da produtividade», ANTÓNIO CASIMIRO FERREIRA é apologista de que «estamos a alterar, de uma forma muitíssimo significativa, a correlação de forças e as funções do Direito do Trabalho em Portugal», ideias que desenvolve num livro muito interessante - «Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção», Coimbra: Vida Económica, Janeiro de 2012.

⁵ PAULA SÁ (2010), «Governo promete nova reforma do mercado laboral» in *Diário de Notícias*, 14 de Maio 2010. Disponível em:

http://www.dn.pt/inicio/economia/interior.aspx?content_id=1569711&page=-1 Última vez acedido a 31 de Março de 2013.

EFSM) e da zona euro (facilidade europeia de estabilidade financeira - *European financial stability facility* — EFSF) seria providenciado pela Comissão Europeia em conjunto com o BCE e com o FMI, na base de um programa político apoiado num condicionalismo rigoroso e negociado com as autoridades portuguesas, envolvendo devidamente os principais partidos políticos. Para além do apoio da União Europeia via EFSM, os empréstimos do EFSF iriam também contribuir para a assistência financeira, e o Contrato de Empréstimo da contribuição do EFSF viria a especificar que os seus desembolsos estão sujeitos ao cumprimento das condições deste *Memorando*.⁶

No mês seguinte, mais precisamente a 17 de Maio, o Governo Português subscreveu o *Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades da Política Económica*, popularmente conhecido como o «*Memorando da Troika*», em circunstâncias políticas que bem recordamos. Este *Memorando* traduz um compromisso internacional, cujo cumprimento na Assembleia da República é apoiado não só pelos Partidos que suportam o atual Governo (PSD e CDS-PP), como pelo Partido que apoiou o Governo que o celebrou (PS).

Desse *Memorando* constavam exigências de alterações legislativas em matéria laboral, aprofundadas em versões seguintes do documento. Mais adiante, tratarei de me referir ao ponto 4.5 i) do *Memorando*, que versa especificamente sobre os **despedimentos por inadaptação**.

A 27 de Julho de 2011, o novo Executivo, agora liderado por Pedro Passos Coelho, dava início às negociações com os parceiros sociais, defendendo na sua proposta para as leis laborais, entre outras, a alteração da figura do **despedimento por inadaptação**. Estas negociações viriam a culminar na celebração de um acordo entre o Governo e as Associações Sindicais e Patronais – o designado *Compromisso Tripartido para o Crescimento, a Competitividade*

⁶ Sigo de perto as explicações constantes em nota de rodapé da tradução do conteúdo do MEMORANDO DE ENTENDIMENTO SOBRE AS CONDICIONALIDADES DE POLÍTICA ECONÓMICA, nota 1 da página 1, disponível em:

<http://www.portugal.gov.pt/media/371372/mou_pt_20110517.pdf> Acedido pela última vez em 31 de Março de 2013.

e o *Emprego*⁷, assinado no dia 18 de Janeiro de 2012, entre o Governo e a maioria dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, marcado pela recusa da CGTP em fazer parte deste acordo.⁸ Este acordo trouxe algumas alterações relativamente às intenções do *Memorando*. (Cfr. ANEXO 2)

De acordo com o *Memorando*, o Governo teria de enviar a proposta ao Parlamento no primeiro trimestre de 2012. Assim foi. No início de Fevereiro a proposta chegou à Assembleia da República. Seguiu-se a colocação do diploma em consulta pública e depois a discussão e votação na generalidade e na especialidade. Na fase de discussão, a 28 de Março, os deputados debateram um parecer da deputada do BE, Mariana Aiveca, que considerava que a proposta estava ferida de inconstitucionalidades várias, nomeadamente, ao nível do regime da **inadaptação** e, por isso, recomendava que ele não fosse levado a discussão no plenário da Assembleia da República. O parecer foi chumbado (com votos contra do PSD, CDS-PP e do PS).⁹

A proposta viria a ser aprovada (com votos favoráveis do PSD e do CDS-PP, com a abstenção do PS e votos contra do BE e do PCP). Ainda assim, as dúvidas sobre a constitucionalidade da proposta, em particular no que se refere à questão dos **despedimentos por adaptação**, continuaram a ser levantadas. Logo em Junho de 2012, o professor JÚLIO VIEIRA GOMES manifestou publicamente a sua opinião nesta matéria, defendendo que havia razões suficientes para o Presidente da República enviar as alterações ao Código do

⁷ Disponível em: <http://www.portugal.gov.pt/media/424132/compromisso_crescimento_competitividade_emprego.pdf> Última vez acedido a 31 de Março de 2013.

⁸ Sobre esta matéria é interessante ler a análise que a UGT faz sobre este acordo e os argumentos que apresenta para justificar a subscrição do mesmo no texto da Conferência de Imprensa, disponível em <http://www.ugt.pt/UGT3_23_01_2012.pdf>, com o título PROMOVER MEDIDAS DE CRESCIMENTO E EMPREGO E COMBATER A DESREGULAÇÃO SOCIAL - OS COMPROMISSOS PARA O CRESCIMENTO, A COMPETITIVIDADE E O EMPREGO. Última vez acedido: 30 de Março de 2013.

⁹ TVI 24 (2012), «Novo código do trabalho vai levar «à lei da selva»», 28 de Março. Disponível em: <<http://www.tvi24.iol.pt/economia-nacional/codigo-do-trabalho-trabalho-ppc-be-agencia-financiera/1336655-5205.html>> Última vez acedido a 31 de Março de 2013.

Trabalho para o Tribunal Constitucional (TC). VIEIRA GOMES declarou estar «profundamente convicto de que existem inconstitucionalidades» mas foi mais longe nas suas críticas, afirmando-se persuadido de que «o Tribunal Constitucional não as encontraria».¹⁰

Apesar de esse não ter sido o entendimento de Cavaco Silva, vários Deputados à Assembleia da República em efectividade de funções (do BE e do PCP), ao abrigo do disposto no artigo 281º, n.º 2 alínea f), da CRP, apresentaram ao TC um pedido de fiscalização sucessiva abstracta da constitucionalidade das normas contidas no CT, que incluiu as normas relativas ao **despedimento por inadaptação**.

A contextualização espaço-temporal e político-social dá-nos conhecimento da pertinência e actualidade do tema e permite-nos dar um primeiro passo em direcção a esse mundo em que almejamos entrar, onde as querelas jurídicas se densificam. Tendo como ponto de partida a compreensão dos princípios basilares do ramo do Direito de que nos ocupamos, vamos depois recordar a evolução da matéria da cessação do vínculo laboral, com especial enfoque sobre a disciplina jurídica dos despedimentos. Ao explorar o seu crescimento, vamos nos apercebendo de questões mais ou menos sensíveis que lhe vão estando associadas. Chegados aqui, estaremos preparados para nos centrarmos na figura do **despedimento por inadaptação**. Ao estudar esta modalidade vamos, a par e passo, apreendendo o seu código genético para que, em determinado momento, tenhamos o necessário para menear a alavanca que nos catapultará para discussões jurídicas mais profundas, que nos inquietarão

¹⁰ VIEIRA GOMES considera que, ao promulgar as alterações ao CT, o Presidente da República «poupou-nos a todos um episódio desnecessário». Desta forma, põe em causa a imparcialidade e independência dos juizes do Palácio Ratton, baseando-se em dois fundamentos: primeiro, tendo em conta a sua análise de anteriores pronúncias por parte deste órgão e, em segundo lugar, o método que o nosso sistema prevê para escolher os juizes que compõem o TC, dizendo sem pejo: «sendo composto como é, uma vez que são os dois partidos dominantes que, na prática, decidem a composição de boa parte do TC, julgo que o passado tem demonstrado que o Tribunal Constitucional, praticamente, não é capaz, com algumas excepções, de vislumbrar inconstitucionalidades, a meu ver, mesmo quando elas são grosseiras» - Afirmações em entrevista à Rádio Renascença, também registadas em <http://www.mynetpress.com/pdf/2012/junho/201206192c8cc9.pdf> Última vez acedido em 31 de Março de 2013.

o espírito com indagações a respeito de saber se em vez de uma *reconfiguração* do **despedimento por inadaptação**, não estamos antes perante uma sua *desfiguração*. Uma *inaptidão* que sob as vestes de **inadaptação** se introduz, sorrateiramente, no nosso ordenamento juslaboral, fazendo nascer uma nova modalidade de cessação do contrato de trabalho, que estica o conceito de justa causa de tal modo que se torna legítimo questionar se não será, quiçá... inconstitucional?

1. – PRINCÍPIOS GERAIS RELEVANTES NO ÂMBITO DA MATÉRIA DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

No regime da cessação do contrato de trabalho há vários interesses em disputa, nomeadamente os do empregador, do trabalhador e da colectividade em geral. Tais interesses estão subjacentes a princípios aparentemente antagónicos: o princípio da estabilidade ou da segurança no emprego, o princípio da liberdade de desvinculação e o princípio da iniciativa económica privada.¹¹

Este regime tem de conciliar todos estes interesses e, por isso, não pode afirmar totalmente nenhum deles.

I – PRINCÍPIO DA ESTABILIDADE OU DA SEGURANÇA NO EMPREGO

No que concerne a este princípio, começa-se por dizer que ele se justifica em primeira linha devido a interesses que, embora aparentemente antagónicos, são convergentes.¹² Por norma, do lado do trabalhador há o interesse em garantir o seu posto de trabalho e a sua retribuição e, do lado da entidade empregadora, há o desejo de dispor permanentemente de mão-de-obra, tendo em vista o bom funcionamento da empresa.

Este é um princípio com especial relevância por se encontrar constitucionalmente assegurado. No capítulo III, referente aos «direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores» e sob a epígrafe «Segurança no emprego» a CRP garante, como um direito fundamental dos trabalhadores, a segurança no

¹¹ Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, Cascais: Princípa, 3ª ed., Julho de 2012, pág. 14 e ss.

¹² JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Segurança no Emprego e Justa Causa de Despedimento*, Estudos de Direito do Trabalho, AAFDL, Lisboa, 1991, pp. 89-124.

emprego, «sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos»¹³ (vide também o art. 338.º do CT).

Como salienta FURTADO MARTINS¹⁴, a estabilidade do emprego é especialmente importante do ponto de vista do trabalhador. Na perspectiva deste, a cessação do contrato de trabalho representa a perda de um emprego, isto é, a perda de uma garantia de vida e de subsistência, o que implica ou pode implicar uma alteração radical no modo de vida da maioria das pessoas, podendo ter consequências muito negativas, sobretudo em épocas de desemprego. Nas palavras de Lobo Xavier, «no direito português, a estabilidade ganha o essencial do seu sentido quando referida aos prestadores de trabalho, pois são os interesses destes que assumem particular relevância (e nem é preciso chamar a debate as situações de crise social determinadas pelo desemprego generalizado)».¹⁵ Mas, como bem se compreende, não se pode afirmar totalmente o princípio da estabilidade, devendo esta garantia, «por imperativo constitucional, atendendo à unidade do sistema de direitos fundamentais que a Constituição consagra, coexistir com a liberdade de empresa e com outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos».¹⁶ Essa absolutização da garantia da segurança no emprego levaria a situações de perpetuidade indesejável quer para o trabalhador quer para a entidade patronal.¹⁷ Na mesma linha de pensamento, FURTADO MARTINS refere que a protecção excessiva «acaba por se voltar contra os próprios trabalhadores, porque leva à contracção das admissões

Comentado [JR1]: cfr. e actualizar a edição desta referência e a pagina

¹³ Cfr. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada, Volume I, artigos 1.º a 107.º*. Coimbra: Coimbra Editora, 4ª. ed., revista, 2007, pág.707 - «A primeira e mais importante dimensão do direito à segurança no emprego é a **proibição dos despedimentos sem justa causa**. [...] O significado desta garantia é evidente, traduzindo-se na *negação clara do direito ao despedimento livre ou discricionário* por parte dos empregadores, em geral, que assim deixam de dispor das relações de trabalho.»

¹⁴ Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., pág. 15.

¹⁵ BERNARDO LOBO XAVIER, *A extinção do contrato de trabalho*, in *Administração - revista de administração pública de Macau*. - n.ºs 8/9, vol. III (outubro de 1990), pág. 402.

¹⁶ Cfr. JORGE MIRANDA e RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I*, 2.ª edição, revista, atualizada e ampliada, Wolters Kluwer Portugal / Coimbra Editora, Coimbra, 2010, pág. 1050.

¹⁷ Cfr. BERNARDO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho*, 2.ª ed., Verbo, Lisboa, 1993, pág. 448.

nas empresas, promovendo o recurso a formas alternativas de emprego não submetidas à legislação laboral e introduzindo injustas disparidades no mercado de trabalho»,¹⁸

O princípio da segurança no emprego, embora com contornos distintos, é previsto nos países da Europa Comunitária, sendo um postulado da OIT. A tutela é efectuada através da limitação das causas de despedimento por iniciativa do empregador, da imposição de formalismos processuais para o despedimento e da previsão de indemnizações ao trabalhador.¹⁹

II – PRINCÍPIO DA LIBERDADE DE DESVINCULAÇÃO

Este princípio refere-se à liberdade de desvinculação *unilateral*, uma vez que, *por acordo*, a desvinculação estará sempre assegurada.

Este princípio justifica-se por vários motivos. Por um lado, é um «postulado dos poderes de disposição que a entidade patronal está investida em relação à condução da empresa».²⁰ Por outro, a liberdade de desvinculação «é um corolário da liberdade de trabalho».²¹ Para além destes motivos, podem invocar-se outros. Seria descabido se qualquer um dos contraentes não pudesse dispor da faculdade de por fim ao contrato em caso de incumprimento relevante da contraparte! E isto faz ainda mais sentido no âmbito da relação laboral, por ser uma relação duradoura e por lhe ser tão importante a conservação da confiança mútua. A liberdade de desvinculação também protege interesses gerais da economia. Sobre este último argumento, defende FURTADO MARTINS que é imprescindível salvaguardar a capacidade de ajustamento dos recursos huma-

¹⁸ Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., pág. 16.

¹⁹ Cfr. JOANA MEDEIROS MELO, *Despedimento por facto imputável ao trabalhador: situações típicas de justa causa* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, Fevereiro 2011, pág. 13, nota de rodapé 21.

²⁰ BERNARDO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho*, cit., pág. 448.

²¹ Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., pág. 14 e ss.

nos às modificações económicas e tecnológicas que se fazem sentir nos mercados onde as empresas actuam, quer no que respeita ao volume de mão de obra, quer no que respeita às alterações tornadas necessárias pelo progresso tecnológico. O autor pretende assim chamar a atenção para a relação existente entre o regime da cessação do contrato de trabalho e a capacidade de adaptação das empresas àquelas modificações.²²

Este princípio é encarado de formas distintas, consoante nos coloquemos na perspectiva do trabalhador ou do empregador. Como refere MARIA PALMA RAMALHO, «enquanto o trabalhador pode, de uma forma relativamente incondicionada, pôr fim ao contrato de trabalho, já a idêntica possibilidade do empregador se vê condicionada à verificação de requisitos substanciais e processuais muito exigentes».²³ Assim, o trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho por tempo indeterminado sem necessidade de invocar qualquer motivo. Já o empregador vê a sua liberdade de desvinculação mais restringida por ser a «parte negocial em supremacia»²⁴, sendo proibido, como já vimos, o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos (cfr. art. 53º CRP e 338º CT).

Como percebemos, também aqui é necessário um esforço de harmonização para que este princípio possa conviver com o anterior, não se podendo afirmar a liberdade de desvinculação na sua plenitude nem restringi-la demasiado.

Se cairmos no primeiro erro, permitimos despedimentos arbitrários ou injustificados por parte do empregador e desvinculações imprevisíveis pelo trabalhador. Se o erro for o segundo, as restrições exageradas à liberdade de des-

²² Contudo, o autor ressalva que são sobejamente conhecidos exemplos de sistemas em que o progresso económico e tecnológico não foi impedido pela existência de um regime limitativo dos despedimentos, dando o exemplo alemão, em que essas limitações resultam da lei, e dando o exemplo do Japão, cujas limitações resultam de factores culturais. Vide PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., pág. 14 e ss.

²³ MARIA PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho, Parte II- Situações Laborais Individuais*, 3.ª ed., Almedina, Coimbra, 2010, pág. 844 e ss.

²⁴ PAULA QUINTAS e HÉLDER QUINTAS, *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2010, p.125

vinculação vão impedir que as empresas se adaptem a modificações económicas e tecnológicas, o que iria diminuir a sua capacidade concorrencial e, quiçá, pôr em perigo a sua subsistência.²⁵

III – PRINCÍPIO DA INICIATIVA ECONÓMICA PRIVADA²⁶

Este preceito também tem consagração na nossa Constituição (art.º 61º CRP) e relaciona-se intimamente com o direito de liberdade de empresa (art. 80º c) CRP) e com o funcionamento eficiente dos mercados (81.º f) CRP).

A possibilidade de desvinculação unilateral por parte do empregador acaba por ser uma manifestação deste princípio, na medida em que constitui uma expressão dos poderes de direcção da empresa.

Chama-se aqui a atenção para este princípio pela necessidade de o articular com outros direitos e interesses constitucionalmente protegidos, especialmente os direitos dos trabalhadores, mas sobretudo pelo facto de a liberdade de iniciativa económica privada se exprimir na livre decisão quanto à configuração e organização da empresa, o que implica a faculdade de o empregador decidir da cessação dos contratos de trabalho que se tornem redundantes ou desnecessários, nomeadamente, quando isso resulta de decisões de gestão que impliquem a eliminação de postos de trabalho devido a motivos tecnológicos – cfr. art. 359º n.º 2 c) do CT.²⁷

²⁵ Também neste sentido PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., pág. 16.

²⁶ Para uma análise mais aprofundada e actualizada deste princípio vide, com outras indicações, EVARISTO FERREIRA MENDES, *Anotação ao artigo 61º da CRP*, in JORGE MIRANDA/RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, 2ª ed., W. Kluwer/Coimbra Editora, 2010, 1179-1238. Sobre a relação do princípio com o regime da cessação do contrato de trabalho, vide PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Trabalho e direitos fundamentais. Compatibilização entre a segurança no emprego e a liberdade empresarial in Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Sérvulo Correia*, Vol. III, Coimbra, Coimbra Editora, 2010, 241-285 *apud* PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., pág. 16.

²⁷ Sigo de perto PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., pág. 18.

No caso específico do despedimento por inadaptação, como compreenderemos melhor mais adiante, prevalece o interesse do empregador em fazer cessar o contrato de trabalho, de forma a garantir o investimento realizado e, assim, não defraudar as expectativas de crescimento da empresa, justificando-se esta prevalência à luz do princípio da iniciativa económica privada. Também estão em causa interesses económicos gerais, pois visa-se combater o desequilíbrio económico-financeiro que pode advir da manutenção de um trabalhador inadaptado e estimular as empresas a inovarem e tornarem-se mais competitivas.

2. – EVOLUÇÃO DA MATÉRIA DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. EM PARTICULAR, OS DESPEDITAMENTOS.

Cuidaremos agora de abordar, brevemente, a evolução da matéria da cessação do Contrato de Trabalho, dando especial enfoque à evolução da disciplina atinente aos despedimentos. É neste último campo que se dão os traços mais significativos da evolução legislativa e, como dão conta vários autores, muitas das questões relacionadas com a relação juslaboral só vêm a ser discutidas por altura da sua extinção, mormente porque só então o trabalhador se sente em condições de contestar, judicialmente, o comportamento do empregador ou a própria qualificação do contrato^{28; 29}.

Naturalmente, não podemos iniciar este ponto sem nos referirmos ao Contrato de Trabalho, pois é deste que brota a relação juslaboral.

Para nos explicar a importância do contrato de trabalho, LEAL AMADO diz-nos que, para muitas pessoas, ele «é, quiçá, o mais estruturante negócio jurídico que alguma vez celebram (apenas ultrapassado, porventura, pelo matrimónio...).»³⁰ E numa analogia que convive bem com a realidade dos nossos tempos, o mesmo autor compara o contrato de trabalho ao amor – «o contrato de trabalho, diz-se, é como o amor: eterno enquanto dura!»³¹

De acordo com a definição avançada no art.º 11.º do CT, «contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribui-

²⁸ Neste sentido *vide*, por exemplo, PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., pág. 11-12 e JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, cit., pág. 351.

²⁹ «Toda a legislação do trabalho – como um grande pião bojudo – gira à volta do bico fino e aguçado que são as normas sobre os despedimentos» – o mérito desta frase pertence a DUPEYROUX, *apud* BERNARDO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho*, cit., pág. 491.

³⁰ JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, cit., pág. 18

³¹ JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, cit., pág. 351

ção, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas».

O contrato de trabalho é um negócio jurídico de direito privado, embora o CC remeta a disciplina do seu regime jurídico para «legislação especial» (a legislação laboral). Forçosamente, é um negócio jurídico bilateral, integrado por declarações de vontade de conteúdo oposto mas convergente. É um negócio duradouro, oneroso, patrimonial e obrigacional. Na mais das vezes, tratar-se-á de um contrato de adesão e também perfilho que, em regra, se tratará de um contrato *intuitu personae*.³² O Contrato de trabalho está sujeito, em especial, aos IRCT, mas também aos usos laborais, conquanto não contrariem o princípio da boa-fé (art. 1º CT).

FURTADO MARTINS destaca duas características que têm marcado o nosso Direito do Trabalho e que, na constatação do autor, apesar de alguma atenuação, se mantêm no Código - a *uniformidade* e a *inderrogabilidade* do regime legal.

A *uniformidade* existirá na medida em que o regime jurídico da cessação do contrato de trabalho é aplicável à generalidade das relações individuais de trabalho.³³ Todavia, há contratos de trabalho que estão sujeitos a um regime especial (cfr. art. 9.º).³⁴ Olhando de um outro ângulo, LEAL AMADO não nos fala em *uniformidade*, preferindo salientar a *diversidade normativa* que, refere,

³² No mesmo sentido, embora com algumas divergências no que toca à infungibilidade da prestação e à índole fiduciária, vide JORGE LEITE, *Direito do Trabalho Vol. II*. Coimbra: SASUC - Serviço de Textos, 2004, pág. 45; JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, cit., pág. 59., PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 5ª Edição, Almedina, Coimbra, 2010, pág. 292-294; ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho II*, pág. 79 e ss.

Em sentido diverso cfr. JULIO GOMES, *Direito do Trabalho, vol. I, Relações individuais de trabalho*, s.d pág. 86-91.

³³ PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., pág. 20 e ss. Este autor considera que deveriam existir, com carácter geral, limitações à aplicação do regime em função da dimensão ou do carácter da organização à qual o trabalho é prestado ou à natureza da actividade laboral.

³⁴ É o caso dos contratos de trabalho doméstico, dos contratos de profissionais de espectáculos e dos contratos de desportistas profissionais.

constitui hoje, seguramente, uma das principais características do ordenamento jurídico-laboral.

Ao abrigo do princípio da liberdade contratual (405º CC), os sujeitos gozam da liberdade de modelar o conteúdo dos contratos. Todavia, só podem fazê-lo «dentro dos limites da lei». Ora, este princípio sofre várias restrições no domínio laboral. Em regra, o contrato individual de trabalho só pode afastar as normas legais e convencionais quando estabelecer condições mais favoráveis para o trabalhador (cfr. art. 3.º n.º 4 e arts. 1.º e 476.º do CT). E com excepção das portarias de condições de trabalho, as normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por IRCT, salvo quando delas resultar o contrário (cfr. art. 3.º n.º 1 e 2). Porém, se não houver oposição das normas legais que disciplinam o contrato de trabalho e se elas disserem respeito às matérias elencadas no n.º 3 do art. 3.º, as normas só poderão ser afastadas em sentido mais favorável aos trabalhadores.³⁵

Contudo, no que concerne especificamente à disciplina jurídica da cessação do vínculo laboral, o art. 339.º é claro: o regime não pode ser afastado por IRCT ou por contrato de trabalho, salvo o disposto no n.º 2 e no n.º 3 do

³⁵ Apesar deste elenco, pela minha parte, parece-me que a função tuitiva do direito do trabalho foi negligenciada e, mais do que isso, permanece uma violação à Constituição. Não é este o melhor local para reflectir a este respeito e por isso não me alongarei, mas, sucintamente, entendo que se desatende que o Direito do Trabalho se formou com o objectivo fundamental de proteger a parte mais débil (o prestador de trabalho), em vista da mais que provada assimetria existente na relação laboral, e abre-se uma fenda que desprotege o trabalhador ao permitir alterações *in pejus*, quer através da contratação colectiva, quer por força da conjugação do n.º 1 com o n.º 3 deste artigo 3.º, através de contrato de trabalho. Isso levaria a uma redução dos «mínimos legalmente garantidos». Do ponto de vista axiológico, questiono se a comunidade para o qual se orientam estas normas, se revê no valor normativo que lhe subjaz? E julgo que essa resposta é negativa. Se na CRP estão vertidos os valores fundamentais da colectividade, e ela incumbe o Estado de «assegurar as condições de trabalho» (cfr. art. 59.º n.º 2 CRP), o legislador não se pode imiscuir dessa responsabilidade e *desseguar* aquelas condições. Também eu defendo a existência de um *princípio constitucional da norma mínima*, ainda que não escrito, e não colho da opinião que defende que ele se encontra satisfeito com a previsão do nº3. Parece que ele é desrespeitado neste artigo, embora esse desrespeito fosse gritante no código de 2003. Mesmo que indirectamente, (porque também está garantida a possibilidade de alteração *in melius* e ela é mesmo necessária em relação às matérias elencadas), o legislador contribui para o aumento da assimetria que mencionei. Com outro entendimento e referindo outros autores, o Acórdão 338/2010 publicado em Diário da República, 1.ª série — N.º 216 — 8 de Novembro de 2010. Em especial, as páginas 5002-5005.

mesmo artigo³⁶ ou em outra disposição legal. E é hoje pacífico que estamos perante uma norma *absolutamente imperativa*, aplicando-se quer as condições previstas em IRCT ou em contrato de trabalho sejam mais ou menos favoráveis. Desta *imperatividade absoluta* resulta o traço de *inderrogabilidade*.³⁷

Sistematizando, a cessação do contrato de trabalho encontra-se prevista no Livro I, Título II, Capítulo VII do CT, nos artigos 338.º a 403.º.

Nas alíneas do artigo 340.º está previsto um rol de modalidades de cessação do contrato de trabalho. Como resulta da própria norma, a enumeração dessas modalidades não é taxativa. Não perfilho porém, da opinião de FURTADO MARTINS, para quem a existência de modalidades diferentes das elencadas neste artigo deve estar contida «no próprio código»³⁸. O texto da norma refere-se a «outras modalidades legalmente previstas», o que em nada indicia que a previsão legal se deve cingir ao código. Assim, no âmbito de «outras modalidades legalmente previstas» pense-se, por exemplo, na hipótese do art. 114.º (*Denúncia do contrato durante o período experimental*) mas também, porque não, na *anulação do contrato* ou na *resolução pela alteração das circunstâncias*.³⁹

³⁶ Matérias que poderão ser reguladas por IRCT mas já não por contrato de trabalho por força do art. 3.º, n.º 5 do CT.

³⁷ Relativamente ao despedimento por inadaptação, deve notar-se que o diploma anterior ao Código (DL n.º 400/91, de 16 de Outubro) não continha nenhuma norma afirmando a inderrogabilidade do regime geral.

³⁸ PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., pág. 24. Veja-se, contudo, no ANEXO 1, o quadro de modalidades de Cessação de Contrato de Trabalho que o autor avança.

³⁹ Também assim, JÚLIO VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho, Volume I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pág. 913 – o autor coloca a possibilidade de se invocar, em circunstâncias excepcionais, a resolução por alteração das circunstâncias, referindo que «certas alterações supervenientes que não se deixam reconduzir à grande base negocial talvez pudessem encontrar uma solução adequada pela aplicação do artigo 437.º do Código Civil, embora a aplicação desta no caso concreto tenha que ter em conta não apenas outras causas de cessação, mas até a figura da suspensão».

ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO também admite a cessação do contrato por força da resolução e da alteração das circunstâncias, vide: *Da cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador perante a Constituição da República*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XXXIII, N.ºs 3 – 4, Almedina, Coimbra, 1991, pág. 385.

No espaço da matéria da cessação do vínculo laboral, ganha especial relevância a matéria respeitante aos despedimentos, tema «juridicamente complexo e socialmente sensível»⁴⁰. Utilizo o conceito de despedimento enquanto manifestação da vontade do empregador.⁴¹

Conforme vimos *supra*⁴², no nosso país (felizmente, opino eu) não vigora o «*employment-at-will*»,⁴³ como nos Estados Unidos da América. Mas, parafraseando LOBO XAVIER,⁴⁴ compreendemos que numa economia que seja minimamente dinâmica é essencial uma certa disponibilidade do uso do despedimento. Está em causa a viabilidade das empresas, «não só na sua adaptação a conjunturas menos favoráveis, mas também na necessária renovação ou adequação ao progresso tecnológico». Um bloqueamento estrutural dos despedimentos torna as empresas excessivamente vulneráveis a qualquer modificação do mercado e «incapacita-as para o acompanhamento do progresso tecnológico ou para uma simples racionalização». Como efeitos negativos de uma política que bloqueie os despedimentos, teríamos a premiação da incompetência e a concessão de um injusto privilégio dos actualmente empregados,

⁴⁰ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 16.ª ed., Almedina, Coimbra, 2009, p.547.

⁴¹ Não tem cabimento legal afirmar que «o trabalhador se despediu». Numa utilização apropriada do vocábulo diremos antes que «o trabalhador se demitiu». Também assim, LEAL AMADO, FURTADO MARTINS. Respectivamente, *Contrato de Trabalho*, cit., pág. 354; *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., pág. 150.

⁴² A propósito do princípio da estabilidade ou segurança no emprego (Ponto 1. I).

⁴³ Trata-se da liberdade de despedir sem justa causa, como nos explica ORLANDO SANTOS SILVA, *A Justa Causa de Despedimento na Perspectiva da Teoria do Contrato Psicológico* (Projecto de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos). Lisboa: ISCTE, Abril 2010, pág. 8.

A título de curiosidade, sobre este tema, leia-se a decisão do *Supreme Court of Tennessee*, de 1884 - *PAYNE v. THE WESTERN & ATLANTIC RAILROAD COMPANY*. Faz-nos reflectir sobre os perigos e sobre a justiça do princípio do despedimento livre. Citando algumas passagens dessa decisão: «(...) *men must be left [...] to discharge or retain employes at will for good cause or for no cause, or even for bad cause without thereby being guilty of an unlawful act per se. It is a right which an employe may exercise in the same way, to the same extent, for the same cause or want of cause as the employer [...] they may refuse to employ or dismiss whom they choose, without being thereby guilty of a legal wrong, though it may seriously injure and even ruin others.*» Também é de interessante leitura o voto vencido de J. FREEMAN, partilhado por J. TURNEY - Apesar de aceitar o princípio do *employment at-will*, entende que ele deve ser exercido dentro de certos limites. Disponível em <http://www.uiowa.edu/~prslaw/courses/employ/payne.pdf>, última vez acedido em 31/03/2013.

⁴⁴ BERNARDO LOBO XAVIER, *A extinção do contrato de trabalho*, cit., pág. 403.

em prejuízo dos que se encontram desempregados ou dos que buscam o primeiro emprego. Também entendo que isso levaria o patronato a adoptar uma postura mais relutante na criação de postos de trabalho, «preferindo empreendimentos com pouca intensidade de mão-de-obra e limitando ao mínimo os seus compromissos em oferta de postos de trabalho».

Conste que apesar de vislumbrar a importância e a necessidade de alguma «flexibilização» no mercado, também eu repudio a «flexigurança musculada» que tem vindo a ser potenciada a cada nova reforma.⁴⁵ Julgo que se afigura capital assegurar uma protecção especial aos trabalhadores através de uma política que tenha em conta os interesses contrastantes que existem no domínio da relação juslaboral, sem pôr de parte a função tuitiva do Direito do Trabalho e os limites impostos pela Lei Fundamental.^{46, 47} Estou com LEAL

⁴⁵ CASIMIRO FERREIRA, *Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção*, Coimbra: Vida Económica, Janeiro de 2012, pág.15.

⁴⁶ CASIMIRO FERREIRA defende que há três modelos políticos em confronto: «o primeiro, o dos defensores da dimensão social do trabalho e das relações laborais para os quais o «trabalho não é uma mercadoria», e por essa razão os trabalhadores carecem de uma protecção especial, a qual deve estar consignada na legislação laboral nacional e internacional; o segundo, o neoliberal assente no princípio de que a flexibilidade e a adaptabilidade são inevitáveis e desejáveis, por convergirem com a defesa do princípio do mercado; o terceiro, o dos defensores de uma síntese entre a flexibilidade e a segurança que encontraram no conceito de «flexigurança» um modelo de reforma capaz de combinar a flexibilização do mercado de trabalho com mecanismos de protecção para os trabalhadores.» - *Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção*, Coimbra: Vida Económica, Janeiro de 2012, pág.15. - Julgo que esta visão, não obstante ter a vantagem de identificar as linhas de pensamento dominantes, é redutora porque ignora a existência de posições intermédias. Atenta esta ideia, considero que a melhor solução em termos de política laboral se afasta inequivocamente do segundo modelo mas combina o primeiro e o terceiro modelos avançados pelo autor, permitindo flexibilização, mas dando primazia à protecção dos trabalhadores, o inverso da «flexigurança musculada», que dá primazia à flexibilização.

⁴⁷ Cfr. RICARDO NASCIMENTO, *Da Cessação do Contrato de Trabalho, em especial por iniciativa do trabalhador*, Coimbra Editora., 2008. - «Portugal não está preparado para os abusos, incerteza e instabilidade que criaria a liberalização dos despedimentos. Não podemos ter pessoas despedidas «porque sim», por arbitrariedade ou capricho. Decerto que muitos empregadores sem escrúpulos se aproveitariam da liberalização dos despedimentos para cometer os maiores abusos e chantagear o trabalhador, tornando a relação laboral ainda mais assimétrica. As pessoas têm direitos e dignidade e isso está acima de tudo. Se porventura existisse a liberalização dos despedimentos, cremos que seria instituída uma total insegurança e rotatividade de trabalhadores, criando-se um *exército de reserva de desempregados* que seriam usados a bel-prazer pelos empregadores» [italico meu]. MONTEIRO FERNANDES defende que o excesso de protecção deveria ser alterado porque, tal como está, só contribui para o aumento de situações bastante mais precárias e nocivas para o emprego, como os *contratos de trabalho a termo* e os designados *recibos verdes*. *Direito do Trabalho*, Almedina Editora, 14ª Edição.

AMADO quando afirma que «a estabilidade no emprego é um valor, não absoluto, mas também não obsoleto».⁴⁸

Como sabemos, no nosso ordenamento jurídico-laboral estão proibidos os despedimentos sem justa causa. Destarte, **torna-se necessário perceber qual a amplitude deste conceito indeterminado, de forma a desmistificar o que ainda cabe dentro dele ou o que já se encontra fora do seu alcance.** Essa análise será feita mais adiante. Por agora, retenha-se que o despedimento se pode fundar em *causas subjectivas*, isto é, que advêm de factos imputáveis a título de culpa ao trabalhador, ou em *causas objectivas*, que, independentemente da existência de culpa do trabalhador, «determinam a impossibilidade ou tornam inexigível a subsistência do vínculo, justificando a respectiva cessação».⁴⁹

Segue-se um módico enquadramento histórico.

No período anterior ao 25 de Abril de 1974 existia uma liberdade de despedimento sem constrangimentos, à excepção de um aviso prévio, no caso de não haver justa causa (cfr. a *denúncia unilateral* prevista na LCT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969).

Após o 25 de Abril, refira-se o DL n.º 783/74, de 31 de Dezembro, sobre despedimentos colectivos, depois o DL 292/75, de 16 de Junho, cujo art. 21.º suspendia, pelo prazo de 30 dias, a faculdade de rescisão por iniciativa do empregador e o DL n.º 372-A/75, de 16 de Julho. Este DL consagra «a necessidade de *justificação de todos os despedimentos*, eliminando-se assim a possibilidade de despedimentos imotivados. Neste regime admitiam-se, concomitantemente, duas espécies de despedimento: o despedimento por justa causa (relacionado com a conduta do trabalhador), que produzia a cessação imediata do contrato de trabalho, sem qualquer indemnização; e o despedimento por motivo atendível, uma forma de despedimento acompanhada de aviso prévio e de in-

⁴⁸ JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, cit., pág. 353

⁴⁹ PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, cit., pág. 805.

demnização, que se fundamentava em circunstâncias objectivas relacionadas com a entidade empregadora ou com o trabalhador».⁵⁰

O Decreto-Lei 84/76, de 28 de Janeiro e o DL n.º 841-C/76 de 7 de Dezembro trouxeram alterações de grande monta⁵¹. Desaparece o despedimento por motivo atendível e, assim, os despedimentos por causas objectivas. O DL n.º 372-A/75, embora profundamente alterado, manteve-se em vigor até ser substituído pelo DL n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro. Nesta fase, a segurança no emprego passou a ser um dos pilares do sistema jurídico-laboral português.

Segundo Jorge Leite,⁵² a legislação do período que se seguiu à entrada em vigor da Constituição de Abril de 1976 reflecte uma tendência mais conjuntural com características de emergência através da adopção de medidas adequadas a situações de crise das empresas, e outra, mais estrutural, de maior flexibilização de alguns institutos jurídico-laborais frequentemente justificada com as profundas transformações tecnológicas e com a chamada mundialização da economia.

Precisamente, com o Decreto-Lei 64-A/89, de 27 de Fevereiro e o Decreto-Lei 400/91, de 16 de Outubro, dão-se alterações no regime protector concernentes a aspectos do processo disciplinar e ressurge a possibilidade de despedimento individual fundado em causas objectivas. Com o primeiro DL, a cessação do contrato de trabalho por extinção de postos de trabalho (art. 3.º n.º 2 - f)) e o despedimento coletivo (art. 16.º e ss), com o segundo, a consagração do **despedimento por inadaptação** do trabalhador, enquanto figura autónoma.

Em 2003, procedeu-se à sistematização das normas no Código de Trabalho (Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto), com novidades ao nível dos efeitos da

⁵⁰ FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., pág. 159.

⁵¹ De acordo com explicações contidas no Preâmbulo do DL nº 84/76, «em virtude de a prática ter demonstrado que o referido tipo de despedimento se revelou inadequado à defesa da estabilidade do emprego, motivando a contestação generalizada dos trabalhadores».

⁵² Cfr. JORGE LEITE, *Direito do Trabalho Vol. I*, Coimbra: SASUC - Serviço de Textos, 2004, pág. 40

ilicitude do despedimento (algumas limitações à reintegração e alteração dos valores de indemnização).

Em 2006, o Código do Trabalho foi objeto de uma revisão operada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, que trouxe alterações em matérias relativas a negociação e contratação colectiva.

Posteriormente, a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, trouxe «um código que se encarregou de revogar o anterior [...], que muita coisa vem mudar no plano sistemático, que tudo vem mudar quanto à alteração dos artigos, mas que, convenhamos, pouco vem mudar no plano substancial. [...] Talvez porque, hoje como ontem, vá predominando uma concepção algo «instrumental» ou «empresarial» do Direito do Trabalho [...] que pede a este ramo do direito, acima de tudo, que contribua para um funcionamento eficiente do mercado».⁵³ Registem-se as modificações accionadas pela Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro pela Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro. Este último vem na sequência do designado «*Memorando de entendimento*», posteriormente objecto do acordo de concertação social («Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego») e acarretou a redução das compensações devidas em caso de cessação do contrato de trabalho, onde se inclui a compensação prevista para os despedimentos por eliminação de emprego, tanto coletivo como por extinção de posto de trabalho, e por **inadaptação**.

No que toca ao regime actualmente em vigor, a Lei nº 23/2012, de 25 de Junho de 2012 reviu o Código de 2009 e trouxe várias e polémicas modificações. Em matéria de despedimentos, salientamos as seguintes:

- Transportando a Lei n.º 53/2011, as compensações por despedimento desceram para o valor de 20 dias de retribuição-base e diurnidades por cada ano de trabalho (contra os anteriores 30 dias);^{54, 55}

⁵³ JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, cit., pág. 5 e 6.

⁵⁴ À data, já há confirmação por parte do Governo da intenção de fixar a indemnização por despedimento em 12 dias por ano de trabalho e que as novas regras deverão entrar em vigor ainda em 2013. Cfr., por exemplo: LUSA (2012), «Passos confirma indemnizações de

- Em matéria de despedimento por extinção de posto de trabalho, a empresa passou a poder escolher critérios relevantes e não discriminatórios na escolha do posto a eliminar, caindo os critérios de antiguidade;

- Tanto neste caso como no **despedimento por inadaptação**, deixou de ser obrigatório tentar transferir o trabalhador para outro posto;

- Ao nível do **despedimento por inadaptação** passou a ser possível a sua existência mesmo sem alterações no posto de trabalho e esta obrigação também caiu no caso de cargos de complexidade técnica ou de direcção.

- O regime de comissão de serviço pode agora ser alargado a outras funções de chefia, o que implica maior liberdade de despedimento⁵⁶.

- O «lay-off» agora obriga a empresa a disponibilizar aos trabalhadores documentos que fundamentem a medida. Serão reduzidos os prazos de decisão e de aplicação mas a empresa ficou proibida de despedir trabalhadores nos 30 ou 60 dias seguintes.

12 dias por ano» in *Diário de Notícias*, 12 de Dezembro, Página consultada a 31 de Março de 2012, <http://www.dn.pt/inicio/economia/interior.aspx?content_id=294229>

⁵⁵ Também em Espanha se processou uma reforma laboral em 2012, com algumas similitudes. Presentemente, no despedimento por causas objectivas, deverá ser posta à disposição do trabalhador uma indemnização de 20 dias por ano de trabalho, com um limite máximo de doze meses, a não ser que se trate de um «despedimento colectivo menor», fundado em causas económicas e o empresário faça prova da impossibilidade material de pagar essa indemnização. (*tradução livre*) Cfr. <http://dlaboral.net/manuales-libro-electronico/12-el-despido-objetivo-teoria-casos-practicos-y-documentos-modelo.html>

⁵⁶ A denúncia do contrato em regime de comissão de serviço tem um regime especial, fixado nos artigos 163.º e 164.º. FURTADO MARTINS defende que, observada a alínea c) do art. 164º, podemos concluir que a denúncia se configura como um verdadeiro despedimento *ad nutum*, cuja consagração implicou uma profunda alteração no entendimento de alguns princípios de protecção contra os despedimentos, em especial no que se refere ao art. 53.º da CRP. FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., pág. 601-602.

3. – SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO.

I – ANTECEDENTES

Como vimos, o despedimento por inadaptção do trabalhador às modificações tecnológicas introduzidas no posto de trabalho surgiu, enquanto figura autónoma, com o DL n.º 400/91, de 16 de Outubro.

No entanto, a legislação laboral já antes previa causas de despedimento onde situações deste tipo eram enquadráveis⁵⁷. Seguindo de perto JOÃO REGÊNCIO⁵⁸ podemos afirmar que o despedimento por inadaptção era permitido e subsumível ao *conceito amplo de justa causa* que vigorava ao abrigo da Lei nº 1952, como do DL nº 47 032, e do DL nº 49 408. Com o DL nº 372-A/75, de 16 de Julho, que referimos *supra*, passou a adoptar-se um *conceito estrito de justa causa*, prevendo-se, simultaneamente, o despedimento com base em *motivo atendível*. Nos termos do seu art. 14.º, «considera-se motivo atendível o facto, situação ou circunstância objectiva, ligado à pessoa do trabalhador ou à empresa, que, dentro dos condicionalismos da economia da empresa, torne contrária aos interesses desta e aos interesses globais da economia a manutenção da relação de trabalho» (n.º 1), nomeadamente a «manifesta inaptidão e impossibilidade de preparação do trabalhador para as modificações tecnológicas que afectem o posto de trabalho» (nº3, alínea b)). Concludentemente, continu-

⁵⁷ Também assim PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., pág. 1075 - «o despedimento por inadaptção foi reintroduzido na ordem jurídica portuguesa pelo Decreto-Lei n.º 400/91»

⁵⁸ Cfr. JOÃO REGÊNCIO, *Da Inadaptção do Memorando de Entendimento ao Direito Laboral Português*, pág. 6 e ss.

Disponível em <http://www.artciencia.com/index.php/artciencia/article/view/56> - Última vez acedido em 29/3/2013.

ava a ser possível despedir por inadaptação, já não sob o tecto de um conceito amplo de justa causa, mas sob guarida de um «motivo atendível»⁵⁹.

Em 1976, como já referi, o DL n.º 372-A/75 foi profundamente alterado e deixa de ser possível despedir por inadaptação.

Afigura-se importante fazer aqui uma referência ao Acórdão n.º 107/88.⁶⁰ Este acórdão surge na sequência da apreciação preventiva da constitucionalidade do Decreto n.º 81/V, da Assembleia, que versava, entre outras matérias, sobre a revisão do «regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho».

Estava em discussão o alargamento da noção de justa causa a situações diferentes das contempladas na legislação ordinária em vigor, nomeadamente, a factos, situações ou circunstâncias objectivas, que inviabilizavam a manutenção da relação laboral, e que estavam ligadas à *aptidão* do trabalhador ou fundadas em razões económicas, tecnológicas, estruturais ou de mercado relativas à empresa, estabelecimento ou serviço. O tribunal decidiu, por maioria, a limitação da noção de justa causa para o despedimento individual ao despedimento fundado em infracção disciplinar, com exclusão de motivações de natureza objectiva relacionadas com a empresa ou o trabalhador.

Com o DL n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que revoga os DL n.º 372-A/75 e n.º 84/76, (cfr. o art. 2.º - *norma revogatória*), mantém-se a consagração do conceito de *justa causa em sentido estrito* (cfr. art. 3.º/2-c) e 9.º/1), continuando a não ser permitido o despedimento por inadaptação.

Porém, em Outubro de 1990 é dado um passo que merece referência – no Acordo Económico e Social aborda-se a criação de uma nova modalidade

⁵⁹ Fundando-se em motivo atendível, o despedimento devia ser precedido de um aviso prévio, diferentemente do que se previa para o despedimento fundado em justa causa. Cfr art. 13.º do diploma.

⁶⁰ Vide J. J. GOMES CANOTILHO e JORGE LEITE, *A Inconstitucionalidade da Lei dos Despedimentos*, in Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Ferrer Correia, Volume III, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Número Especial, Coimbra, 1991, Apêndice – Comentário ao Acórdão n.º 107/88, pág. 552 e ss.

de cessação do vínculo juslaboral - o despedimento por inadaptação do trabalhador.

II – MOTIVAÇÕES INERENTES À INTRODUÇÃO DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO

No Acordo Económico e Social enunciam-se os objetivos que subjazem à criação do despedimento por inadaptação enquanto figura autónoma. Segundo o texto do Acordo, são os seguintes:

- **I)** «Prevenir situações de inadaptação, marginalização e discriminação profissional, resistência à mudança ou outra conflitualidade no trabalho, que revelem como causa próxima a perda de aptidão física e do equilíbrio psíquico, provocadas pelas condições em que o trabalho é prestado.»⁶¹
- **II)** «Contribuir para a modernização do tecido empresarial, garantindo maior eficácia à reestruturação das empresas;
- **III)** Proporcionar maior eficácia em relação à introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais completa tecnologia;
- **IV)** Proporcionar a racionalização e adequação dos recursos humanos no quadro de uma situação favorável de emprego;
- **V)** Prevenir desequilíbrios estruturais, económicos e financeiros da empresa decorrentes da perda de competitividade por inadaptação do trabalhador;
- **VI)** Prevenir situações de desocupação, precursoras de marginalização e discriminação profissionais;

⁶¹ Cfr. Acordo Económico e Social, pág. 25. Disponível em <http://www.ces.pt/download/191/AES1990.pdf> e acedido pela última vez em 31 de Março de 2013.

- **VII)** Promover a qualificação dos recursos humanos, incentivando a formação profissional na empresa;
- **VIII)** Estimular a observância das condições de segurança e saúde no trabalho.»⁶²

Da leitura e análise destes objectivos retiram-se várias ilações. Desde logo, **trata-se de um «despedimento tecnológico»**,⁶³ na medida em que provém da «introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais completa tecnologia». (ver III)

SOARES RIBEIRO esclarece que «o instituto da inadaptação surgiu porque os empresários se queixavam de que não havia nenhum mecanismo legal que lhes permitisse «gerir» os recursos humanos tendo em conta a evolução técnica e tecnológica, o que facilmente lhes fazia perder competitividade face às empresas congéneres estrangeiras, pelo que, em última análise, a falta de um tal instrumento legal, que poderia sacrificar alguns trabalhadores que não conseguiriam acompanhar o progresso, se iria traduzir, a prazo, numa perda irremediável de todos os postos de trabalho daquelas empresas condenadas à obsolescência e à extinção».⁶⁴ (ver II, IV e V)

PAULA QUINTAS e HÉLDER QUINTAS salientam que a sustentar a introdução desta figura está uma política que «visa libertar postos de trabalho que podem ser melhor aproveitados por outro trabalhador, flexibilizando uma escolha mais eficiente de recursos humanos»⁶⁵. (ver IV)

⁶² Acordo Económico e Social, cit., pág. 48.

⁶³ MENEZES CORDEIRO, *Da cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador perante a Constituição da República*, cit, pág. 401.

⁶⁴ JOÃO SOARES RIBEIRO, *Cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador*, in IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2002, pág. 401.

⁶⁵ PAULA QUINTAS e HÉLDER QUINTAS, *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2010, pág. 187.

Manifestando preocupações relacionadas com a posição do trabalhador, o acordo expressa que «nos casos em que forem introduzidas modificações tecnológicas no posto de trabalho, consagra-se o direito de informação e consulta às Organizações de Trabalhadores da empresa e visa-se acautelar a posição do trabalhador perante a rescisão do contrato de trabalho, designadamente facultando-lhe prévia formação profissional.⁶⁶»

Do que analisámos até aqui podemos retirar duas notas que estão bem patentes e que resultam essenciais para a compreensão do código genético desta figura. Primeiramente, procura-se desimpedir caminho à modernização das empresas, donde se retira um sinal claro de que a lei não quer ser um entrave à inovação tecnológica e à competitividade. Daí a garantia dada ao empregador de que não ficará obrigado a manter um trabalhador que não se adapte à evolução e às modificações introduzidas. Paralelamente, nota-se uma preocupação em permitir a adaptação e a evolução dos próprios trabalhadores. Daí as exigências de *formação profissional*. (ver VII)

Após o Acordo Económico e Social de 1990 surge o Decreto n.º 302/V, da Assembleia da República, referente à autorização legislativa, entre outras matérias, do regime da cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador, prevista no seu artigo 2.º, n.º 6. Este Decreto foi submetido a fiscalização preventiva do Tribunal Constitucional, levando à prolação do acórdão n.º 64/91.

Neste acórdão retomou-se a questão da delimitação do conceito constitucional de justa causa e a admissibilidade da existência de causas objetivas lícitas para fazer cessar o contrato de trabalho, de modo a saber se era possí-

⁶⁶ Acordo Económico e Social, cit., pág. 13.

Na mesma linha, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Da cessação do contrato de trabalho...* cit. pág. 376 - «nos casos em que forem introduzidas modificações tecnológicas no seu posto de trabalho, visa-se acautelar a eficácia da reestruturação das empresas como instrumento essencial de competitividade no mercado e, nessa medida, de segurança no emprego dos respectivos trabalhadores, bem como proteger a posição do trabalhador, garantindo-lhe, nomeadamente, prévia formação profissional e um período de adaptação suficiente no posto de trabalho».

vel incluir-se no seu âmbito a nova forma de pôr fim ao contrato de trabalho, com fundamento na inadaptação do trabalhador.

O Ac. TC n.º 64/91 defendeu a exigência de uma motivação suficiente, socialmente adequada, implicando a proibição de despedimentos imotivados ou arbitrários, mas estando de acordo com um conceito de justa causa em sentido amplo, abarcando causas objetivas e a nova forma de cessação do contrato por inadaptação do trabalhador.

III – DO DL 400/91, DE 16 DE OUTUBRO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO

Na sequência deste acordo surge então o DL 400/91 de 16 de Outubro que vem materializar os compromissos assumidos no Acordo Económico e Social celebrado a 19 de Outubro de 1990 em sede do Conselho Permanente de Concertação Social.

Emerge então, pela primeira vez, enquanto figura autónoma, o despedimento por inadaptação.

O Preâmbulo deste diploma reforça as conclusões já avançadas acerca das motivações atinentes à criação desta modalidade.

Se forem introduzidas modificações no posto de trabalho para as quais o trabalhador venha a revelar impossibilidade de adaptação, caso o trabalhador não seja substituído, a sua conservação na empresa estimulará perturbações no funcionamento da empresa com consequências prejudiciais (desequilíbrio económico-financeiro e possibilidade de colocar em risco, a prazo, outros postos de trabalho).

Há uma intenção manifesta de assegurar objectividade no caso de cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador, estabelecendo-

se, «como característica fundamental do regime, uma regulamentação substantiva e processual que confira segurança e justiça à decisão de fazer cessar o contrato por aquele motivo.»

Aquando da sua introdução, foram estes os princípios fundamentais em que assentou o regime do despedimento por inadaptação⁶⁷:

- Tipificação rigorosa de situações que revelam inadaptação do trabalhador, no quadro de introdução de modificações no posto de trabalho, desde que se torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

- Definição de requisitos de licitude da cessação do contrato com aquele fundamento. Assim, o **despedimento considera-se ilícito** nos casos de *existir posto de trabalho alternativo compatível com a qualificação profissional do trabalhador; de não ter sido proporcionada formação profissional adequada e um período de adaptação suficiente;*⁶⁸ *não ter sido posta à disposição do trabalhador a compensação devida; e de a inadaptação ter sido determinada por falta de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho imputável à entidade empregadora;*

- Só para o caso de cargos de complexidade técnica ou de direcção, atenta a especificidade das funções e a pressuposta preparação para o seu desempenho, algumas daquelas condições não são exigíveis quando sejam definidos objectivos a cumprir e os mesmos sejam formalmente aceites pelos respectivos titulares;

⁶⁷ Vide o Preâmbulo do DL 400/91, de 16 de Outubro.

⁶⁸ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Da cessação do contrato de trabalho...* cit., pág. 398 – o autor equipara a cessação do contrato de trabalho por inadaptação à caducidade por impossibilidade - «a inadaptação do trabalhador, designadamente do trabalhador comum, ilustra uma situação que se apresenta bem próxima da impossibilidade superveniente: há certas modificações tecnológicas na empresa; são dadas ao trabalhador todas as possibilidades de formação profissional; não obstante, ele não se adapta; além disso, não há na empresa outras funções para lhe atribuir: a impossibilidade parece patente. E a assim ser, o novo fundamento mais não seria do que uma forma de caducidade do contrato».

- Salvaguarda do direito de oposição do trabalhador abrangido, conferindo-se-lhe ainda outros direitos, nomeadamente *aviso prévio, crédito de horas e compensação pecuniária*;

- Identificação dos vícios geradores da nulidade da cessação do contrato, conferindo-se ao trabalhador abrangido o *direito de acção judicial com vista à respectiva declaração*;

- Instituição da providência cautelar de suspensão da cessação do contrato;

- Proibição da diminuição do volume de emprego permanente da entidade empregadora.

Esta modalidade de despedimento é introduzida no nosso ordenamento jurídico com um **radical duplamente objectivo**, pois prescinde da culpa do trabalhador e requer a introdução de modificações no posto de trabalho.⁶⁹

Se em teoria esta modalidade parecia idónea a apresentar-se como um recurso útil ao dispor da entidade patronal, a prática demonstrou que esta modalidade de despedimento só escassamente foi utilizada.⁷⁰

Com FERREIRA DA COSTA⁷¹ perfilho que a pouca utilização da figura se fica a dever ao facto de a entidade empregadora pretender «evitar certos riscos e esquivar-se aos requisitos rigorosos e à tramitação exigente do despedimen-

⁶⁹ LEAL AMADO, (14 de Junho de 2012), «Despedimento: aspectos substantivos e adjectivos?» 2ª edição, *Curso promovido pela Ordem dos Advogados*: Conselho Distrital de Coimbra, Coimbra (Prelecções orais).

⁷⁰ JOÃO SOARES RIBEIRO, *Cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador*, in IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Coordenação de António Moreira, Almedina, Coimbra, 2002, pág. 401 - «Do confronto destas duas posições e interesses antagónicos [do empregador, por um lado, que pretendia um novo mecanismo para facilitar a gestão dos recursos humanos e, por outro lado, dos sindicatos, que tinham a convicção que seria uma forma de os patrões se verem livres dos empregados, sobretudo dos mais idosos] surgiu uma regulamentação da figura da inadaptação que se pode considerar exigente, ou até quiçá restritiva, e que, seja por isso ou não, certo é que não tem sido, de facto, utilizada», *apud* SARA FERREIRA DA COSTA, (Maio 2012), «Despedimento por inadaptação», *Dissertação de Mestrado em Direito*. Porto: Universidade Católica Portuguesa, pág. 18.

⁷¹ SARA FERREIRA DA COSTA, (Maio 2012), «Despedimento por inadaptação», *Dissertação de Mestrado em Direito*. Porto: Universidade Católica Portuguesa, pág. 17.

to por inadaptação, assim como a necessidade de proceder a uma avaliação isenta e rigorosa do desempenho dos seus trabalhadores».

No que se refere ao despedimento por inadaptação, a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho e revogou o DL 400/91, manteve, no essencial, o regime pré-existente.

A Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, também não trouxe alterações ao regime da inadaptação, a não ser na sua sistematização e numeração.

O Código de 2009 regulava o despedimento por inadaptação nos artigos 373.º a 380.º e previa a sua ilicitude no artigo 385.º.⁷²

⁷² Relembrem-se os princípios fundamentais em que assentou o regime desta modalidade de cessação do contrato de trabalho. Veja-se, *infra*, no ANEXO 3, o regime de 2009 em confronto com o novo regime de 2012 de que trataremos nas próximas páginas.

IV – O MEMORANDO DE ENTENDIMENTO SOBRE AS CONDI- CIONALIDADES DA POLITICA ECONÓMICA - O PONTO 4.5 I)

Recorde-se a contextualização feita na introdução desta dissertação. A 17 de Maio de 2011, o Governo Português subscreveu o *Memorando de Entendimento sobre as Condicionais da Política Económica*. Desse *Memorando* constavam exigências de alterações em matéria laboral, nomeadamente, no que se refere ao regime dos **despedimentos por inadaptação**.

Visto que este documento nos precipitou para a mais recente reforma laboral, debruçemo-nos, de forma breve, sobre a alínea i) do ponto 4.5.

«4.5 i) Os despedimentos individuais por inadaptação do trabalhador deverão ser possíveis mesmo sem a introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local de trabalho. (artigos 373.º - 380.º, 385.º do Código do Trabalho). Entre outras, pode ser acrescentada uma nova causa justificativa nos casos em que o trabalhador tenha acordado com o empregador atingir determinados objectivos e não os cumpra, por razões que sejam da exclusiva responsabilidade do trabalhador.»⁷³

Estas propostas despoletaram sérias dúvidas.

Ao longo deste capítulo temos vindo a estudar o surgimento e a evolução da figura da inadaptação, de maneira que já estamos em condições de ter algumas considerações.

Desde a sua autonomização no nosso ordenamento jurídico, duas décadas antes do *Memorando*, que lhe anda associado o epíteto de «despedimento tecnológico» e, desde então, a introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local ou no posto de trabalho constitui mesmo um requisito *sine qua*

⁷³ MEMORANDO... cit., pág. 22. Disponível em: http://www.portugal.gov.pt/media/371372/mou_pt_20110517.pdf e acedido pela última vez em 31 de Março de 2013.

non do despedimento por inadaptção. Recordemos que esta modalidade de despedimento é introduzida no nosso ordenamento jurádico com um **radical duplamente objectivo**, pois prescinde da culpa do trabalhador e requer a introdução de modificações no posto de trabalho. Com a supressão deste requisito, propõe-se tão radical transformação que ela ficará demudada de feiões e de carácter, ao ponto de ser legítmo indagar se ainda estaremos perante a mesma figura. Concretizando, não se trata apenas de suprimir um qualquer requisito, já que a própria teleologia da norma é forçosamente alterada. Ao permitir um «despedimento por inadaptção» «mesmo sem a introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local de trabalho», onde estão presentes os escopos que lhe deram origem, seja desimpedir caminho à modernização das empresas, seja permitir a adaptação e a evolução dos próprios trabalhadores?

Parece que o objectivo da primeira alteração proposta é o de facilitar o uso da figura, tornando menos rigoroso o despedimento por inadaptção. Porém, cuido que esta proposta desfigura o despedimento por inadaptção, ao ignorar o conceito e demonstrando um desconhecimento profundo acerca do seu regime e da teleologia que lhe está imanente.

Como constata JOÃO REGÊNCIO, «não existindo qualquer alteração no posto de trabalho parece não poder haver inadaptção do trabalhador – desde logo, por impossibilidade lógica de alguém não se poder adaptar... a uma situação que se mantém idêntica. Talvez não estejamos pois já no âmbito da adaptação em sentido técnico».⁷⁴

E será que a CRP tolera esta ampliação do instituto? Para já, deixo a questão em suspenso.

Relativamente à segunda alteração proposta, o objectivo parece ser o de promover a competitividade das empresas e o aumento de produtividade dos trabalhadores.

⁷⁴ Cfr. JOÃO REGÊNCIO, *Da Inadaptção do Memorando... cit.*, pág. 12.

O texto da proposta prevê que o despedimento só possa acontecer caso o incumprimento dos objectivos se deva a «razões que sejam da exclusiva responsabilidade do trabalhador», pelo que a concretização desta proposta implicaria a criação de uma nova justa causa de despedimento subjectiva. Assim sendo, o incumprimento dos objectivos apenas constitui justa causa de despedimento, caso se prove que o trabalhador não cumpriu os objectivos por sua própria culpa.

Em boa verdade, o CT/2009, em vigor aquando da subscrição do *Memorando*, no n.º 2 do seu artigo 374.º, prevê a possibilidade de despedir por inadaptação caso se verifique um incumprimento de objectivos acordados com o empregador, por escrito. Todavia, ao contrário do que se propõe no *Memorando*, restringe-se esta possibilidade aos casos em que o trabalhador desempenha um cargo de complexidade técnica ou de direcção. Já no artigo 2.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 400/91, de 16 de Outubro se declarava que a inadaptação do trabalhador estaria verificada «quando, tratando-se de cargos de complexidade técnica ou de direcção, não tenham sido cumpridos os objectivos previamente fixados e formalmente aceites, sendo tal determinado pelo modo de exercício de funções e desde que torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho».⁷⁵ Este regime excepcional deve-se à especial natureza das funções em causa.

No nosso ordenamento juslaboral, a figura dos objectivos também nos é familiar em matéria de retribuição. Pense-se, por exemplo, no caso de um funcionário que aufera uma remuneração em função da sua produtividade (*variável*), ou que aufera uma retribuição mensal em função do tempo de trabalho (*certa*), à qual pode acrescer uma parte a título de «comissões» (*mista*)⁷⁶. Como escreve PHILIPPE WAQUET em relação à utilização dos objectivos, «nada é

⁷⁵ Vide LIBERAL FERNANDES, *Do Contrato a termo e do despedimento por inadaptação*, in Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Vol. LXVIII, 1992, Coimbra Editora, Coimbra, 1992, págs. 133-165.

⁷⁶ Nos termos do art. 261.º n.º 1 do CT, «a retribuição pode ser *certa*, *variável* ou *mista*». Contudo, a remuneração nunca pode ser inferior à retribuição mínima mensal garantida. Cfr. arts. 273.º CT e 59.º/2 a) CRP.

mais natural, porque não podemos conceber um negócio, mesmo a título individual, sem algumas metas».⁷⁷

Contudo, também aqui se vislumbram alguns riscos. Desde logo, o risco de desfiguração do próprio contrato de trabalho tal como o compreendemos hoje, caso a cláusula de objectivos substitua a tradicional obrigação de meios (característica do contrato de trabalho) por uma obrigação de resultados (mais própria do contrato de prestação de serviços).

Acompanho agora, de perto, o pensamento de ANTÓNIO COSTA.⁷⁸ A segunda alteração proposta assenta em dois pressupostos: um é a existência de uma cláusula de objectivos (a *Clause d'objectifs*, do direito laboral francês) e o outro é o incumprimento dessa cláusula imputável ao trabalhador. Em primeiro lugar, coloca-se o problema de saber se, tendo em conta que a cláusula de objectivos tem como reflexo jurídico a introdução no contrato de uma verdadeira obrigação de resultado e sendo o contrato de trabalho, como resulta quer da doutrina⁷⁹, quer da lei, um contrato cujo objecto é a obrigação do trabalhador prestar certa actividade, sem qualquer vinculação a um resultado, não constituirá a admissão da introdução de uma cláusula de objectivos uma completa subversão da natureza do contrato de trabalho, devendo por conseguinte qualificar-se o contrato como um contrato de prestação de serviços? Respondendo à questão, entendemos que a natureza do contrato de trabalho se manteria com a introdução da cláusula de objectivos, pois a subordinação jurídica mantém-se, e a própria obrigação de meios essencial ainda existe. Simplesmente foi introduzido um dever acessório numa cláusula que implica uma obrigação de

⁷⁷ Tradução livre. Cfr. PHILIPPE WAQUET, *Les objectifs*, in revista Droit Social, n.º 2, Fevereiro de 2001, pág. 120 - «Rien de plus naturel, car on ne conçoit pas une entreprise, même individuelle, sans quelques objectifs...»

⁷⁸ ANTÓNIO COSTA, *Anotação ao ponto 4.5) i) do Memorando subscrito pelo Estado Português*, pág. 9 e ss. (Trabalho desenvolvido no âmbito da disciplina de Direito da Relação Individual de trabalho do Mestrado Científico em Ciências Jurídico-Empresariais da FDUC, 2012 - não publicado, mas amavelmente cedido pelo autor).

⁷⁹ Ver, por exemplo, JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho... cit.*, págs. 67 - 68 e FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *Do Contrato a termo e do despedimento por inadaptção*, in Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Vol. LXVIII, 1992, Coimbra Editora, Coimbra, 1992, págs. 144-146 *apud* ANTÓNIO COSTA, *Anotação... cit.*

resultados.⁸⁰ A introdução de tal cláusula deve depender sempre do acordo das partes e deve obedecer a determinados requisitos, sendo sempre um elemento accidental e não essencial do contrato de trabalho.

Contudo, a cláusula de objectivos continua a levantar problemas.

Visto que a proposta em questão implica que o incumprimento dos objectivos acordados, imputável ao trabalhador, constitui justa causa de despedimento, «a obrigação de atingir determinados resultados importa para o trabalhador um acréscimo de instabilidade».⁸¹ Já não basta ao trabalhador ser diligente, ele tem de alcançar certos objectivos para manter o seu emprego, permitindo questionar se não estaríamos perante uma violação do princípio constitucional da estabilidade do emprego.

Podem levantar-se ainda outras questões.

1. A que requisitos deverá obedecer esta cláusula?

A cláusula de objectivos deverá ser possível e adequada às características do trabalhador que se propõe cumpri-los bem como aos meios que lhe são disponibilizados para tal pelo empregador, para que o trabalhador tenha, efectivamente, hipóteses de atingir tais metas, sob pena de ser nula.

2. De que forma ela é formulada?

Segundo a proposta do *Memorando*, os objectivos são definidos *por acordo* entre trabalhador e empregador. Mas a realidade é sinuosa e não faz juz à tranquilidade do texto. É do conhecimento geral que na maioria dos casos o clausulado do contrato de trabalho não resulta da negociação das partes, mas sim de um modelo contratual prévia e unilateralmente formulado pelo em-

⁸⁰ Neste sentido, pronunciando-se sobre o único caso de admissibilidade de estipulação de uma cláusula de objectivos existente no nosso direito laboral nos anos 90, FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *Do Contrato a termo...* cit., págs. 156-157 - entre outros, com o argumento de que as partes não pretendem com esta cláusula criar uma nova obrigação em substituição da antiga, citando os artigos 857.º e 859.º do Código Civil Português. *Apud* ANTÓNIO COSTA, *Anotação...* cit.

⁸¹ Cfr. LIBERAL FERNANDES, estudo cit., pág. 156.

pregador, daí que se diga hoje que o contrato de trabalho se apresenta como um verdadeiro contrato de adesão⁸², tendo o trabalhador de aceitar quer um formulário geral de contratação, quer as condições do regulamento interno da empresa.^{83, 84} Continuando a descortinar o contexto real em que se processa este *acordo de objectivos* entre trabalhador e empregador, há que ter presente o quadro económico e social actual, em que o emprego é um bem escasso. Neste contexto, o trabalhador está muitas vezes numa situação em que será tentado a aceitar um contrato de trabalho submetido a objectivos materialmente impossíveis ou muito difíceis de atingir. O próprio Tribunal Constitucional entendeu que «a Constituição deixa claro o reconhecimento de que as relações do trabalho subordinado não se configuram como verdadeiras relações entre iguais, ao jeito das que se estabelecem no sistema civilístico dos contratos».⁸⁵

3. Que meios de controlo terá o trabalhador à sua disposição para reagir contra uma cláusula de objectivos abusiva, fixada unilateralmente?

A este respeito refira-se desde logo o artigo 105.º do Código do Trabalho. Este artigo manda aplicar aos aspectos essenciais do contrato de trabalho que não resultem de prévia negociação específica, o regime das cláusulas contratuais gerais, constante do Decreto-Lei n.º 446/85, de 25 de Outubro, republicado em anexo pelo artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 220/95 de 31 de Janeiro.

São de mencionar os deveres de comunicação e de informação sobre todos os aspectos das cláusulas que lhe são apresentadas, (arts. 5.º e 6.º do Decreto-Lei n.º 446/85), bem como o elenco de cláusulas absoluta e relativamente proibidas (arts. 21.º e 22.º), que são nulas (art. 12.º), podendo haver lu-

⁸² Ver LEAL AMADO, cit., pág. 58, e bibliografia aí citada.

⁸³ Cfr. art. 104.º do CT.

⁸⁴ Como bem descreve ANTUNES VARELA, «à medida que o poder económico dos grupos se foi fortalecendo [...] começaram a surgir [...] casos em que a *lex contractus* é praticamente elaborada por um só dos contraentes, sem nenhum debate prévio acerca do seu conteúdo. Ao outro contraente fica apenas, na prática, a liberdade [...] de aceitar ou não o contrato que lhe é facultado, mas não a de discutir a substância das soluções nele firmadas [...] Não há aqui, por conseguinte, a livre discussão entre as duas partes que salutarmente costumava preceder a fixação do conteúdo do contrato [...]» - *Das Obrigações em Geral*, 10ª ed. Almedina, Coimbra, 2000, págs. 252 e 253.

⁸⁵ Cfr. Ac. TC 581/95, de 22/01/1996.

gar a redução (arts. 13.º e 14.º), e ainda a possibilidade de declaração de nulidade das mesmas, quer nos termos gerais (cfr. art. 24.º), quer através do controlo preventivo das cláusulas abusivas por meio da acção inibitória (cfr. arts. 25.º e 26.º - sendo que a alínea b) do nº 1 do art. 26.º prevê a legitimidade activa das associações sindicais. É ainda de destacar a criação de um serviço de registos das cláusulas contratuais abusivas (art. 35.º do referido diploma).

V – O NOVO REGIME JURÍDICO – PREVISÃO DE UMA «INADAPTIDÃO»^{86?} (LEI 23/12 DE 25 DE JUNHO)

Como acabámos de ver, do *Memorando de Entendimento sobre as Condiçionalidades de Política Económica*, de 17 de maio de 2011, constavam exigências de alterações legislativas em matéria laboral, nomeadamente, ao nível dos **despedimentos por inadaptação**, aprofundadas em versões seguintes do documento.

Assim, previa-se:

- uma nova forma de despedimento por não serem atingidos objectivos previamente acordados;

- que o despedimento por inadaptação fosse possível «mesmo sem a introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local de trabalho»;

- a eliminação da obrigatoriedade de transferir o trabalhador para outro posto de trabalho disponível.

A 18 de janeiro de 2012 celebrou-se o *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*,⁸⁷ entre o Governo e a maioria dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (Associações Sindicais e Patronais).⁸⁸

Deste compromisso resultam algumas alterações relativamente às intenções do *Memorando*. No campo dos despedimentos por inadaptação, caiu to-

⁸⁶ Expressão utilizada pelo Dr. Leal Amado num Curso promovido pela Ordem dos Advogados – Conselho Distrital de Coimbra - «Despedimento: aspectos substantivos e adjectivos?» - 2ª ed., Coimbra - 14 de Junho de 2012.

⁸⁷ Disponível em: <http://www.portugal.gov.pt/media/424132/compromisso_crescimento_competitividade_emprego.pdf> Última vez acedido a 31 de Março de 2013.

⁸⁸ A CGTP não tomou parte neste acordo. Mais uma vez, julgo que se afigura útil uma remissão para a análise que a UGT faz sobre este acordo e os argumentos que apresenta para justificar a subscrição do mesmo. Disponível em <http://www.ugt.pt/UGT3_23_01_2012.pdf>. Última vez acedido: 30 de Março de 2013.

talmente a nova forma de despedimento por não atingir objectivos, que seria aplicada a todos os trabalhadores e não apenas aos trabalhadores que desempenhem um cargo de complexidade técnica ou de direcção. Alteraram-se também alguns aspectos relativos a prazos e comunicações. Manteve-se o que já constava na lei sobre redução de produtividade, avarias no posto de trabalho e riscos para a saúde e segurança do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, bem como a necessidade de formação prévia e de um período de 30 dias com vista à modificação da prestação por parte do trabalhador.

Porém, o acordo de concertação deixa passar a primeira alteração proposta pelo *Memorando* para os despedimentos por inadaptação, admitindo-se o alargamento do regime do despedimento por inadaptação a situações em que não se dá qualquer introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local de trabalho! Não posso deixar de lamentar esta cedência, nomeadamente, pelas razões já avançadas no ponto anterior e que serão objecto de maiores desenvolvimentos *infra*.

No passado notou-se uma “escassa relevância prática da figura”⁸⁹, pois não foi muito utilizada pelos empregadores. Segundo informações avançadas pela UGT, em Janeiro de 2012, «registaram-se menos de 10 casos desde que foi aplicado há 10 anos»⁹⁰. Talvez por isso se tenha permitido esta alteração, desvalorizando os despedimentos por inadaptação. No entanto, hoje há quem afirme que o despedimento por inadaptação poderá levar mais processos aos tribunais pois a inadaptação tal como consta da nova legislação, irá acelerar despedimentos.⁹¹ Por outro lado, mesmo tendo em consideração a actual con-

⁸⁹ FURTADO MARTINS, PEDRO, *Cessação do Contrato de trabalho*, 2ª edição, 2002, pág. 523

⁹⁰ Cfr. Anexo 2.

⁹¹ “O despedimento por inadaptação, que foi uma das medidas mais debatidas até se chegar à versão acordada com os parceiros sociais, arrisca-se a ser também uma das que mais conflitualidade levará aos tribunais, quando as novas regras começarem a ser aplicadas.” João Santos, advogado e especialista em direito do trabalho; - Para Maria da Glória Leitão (advogada), o despedimento por inadaptação será “a alteração passível de suscitar mais litígios”. *In Jornal de Negócios* - LANÇA, FILOMENA (21 Fevereiro 2012). “Despedimento por inadaptação poderá levar mais processos aos tribunais”.

formação da figura, há quem defenda que se atendermos ao contexto de crise que o país atravessa, pode não haver qualquer reflexo ao nível do número de processos.⁹²

Cumprindo a calendarização prevista no Memorando, deu entrada na Assembleia da República a Proposta de Lei 46/XII, no dia 9 de Fevereiro.

Tendo em conta as anteriores reformas operadas e as tendências verificadas em outros países, nomeadamente no contexto do espaço europeu, podemos afirmar que, normalmente, sempre que ocorre uma reforma da legislação laboral, está presente, em regra, o intuito de combater o desemprego e de beneficiar a economia e tem-se entendido esses objectivos se realizam através de medidas que fomentem o aumento da produtividade e da competitividade empresarial. Este aumento da produtividade e da competitividade vai-se procurando através da redução dos custos laborais e de uma aposta na ampliação dos poderes patronais em termos de gestão da empresa e do despedimento, flexibilizando-se cada vez mais a legislação laboral.

Segundo a exposição de motivos da proposta, pretende-se possibilitar um maior dinamismo às empresas, permitindo-lhes enfrentar de forma eficaz os novos desafios económicos com que as mesmas se deparam. No dito texto, assevera-se mesmo que as modificações propostas ao nível dos despedimentos são fulcrais para a criação de emprego. Este entendimento carece de fundamentação, mas parece-me que a ideia presente é a de que a flexibilização dos despedimentos tornará as empresas mais competitivas e estas estarão em melhores condições de contribuir para o crescimento geral do emprego. Ainda assim, não comungo desta opinião. No meu entendimento, a flexibilização dos

Diferentemente, o líder da UGT, João Proença, desvaloriza em particular as alterações ao despedimento por inadaptação, pois na sua opinião vai ter uma aplicação “extremamente reduzida”. *In Jornal de Negócios* – PEREIRA, CATARINA ALMEIDA (23 de Janeiro de 2012). “João Proença: Despedimento por inadaptação vai ter uma aplicação «extremamente reduzida»”

⁹² “Uma das características da crise é que os processos nos tribunais do trabalho baixaram e não subiram”; Azevedo Mendes (magistrado), da Associação Sindical dos Juizes Portugueses - *In Jornal de Negócios* - LANÇA, FILOMENA (21 Fevereiro 2012). “Em tempos de crise, trabalhadores reclamam menos.”

despedimentos contribui mais significativamente para o aumento da precariedade do emprego, porque lhe retira segurança e, estando os despedimentos facilitados, a consequência imediata é o aumento do desemprego. Aliás, parece-me que este entendimento tem total cabimento na realidade que ora presenciemos.

Na proposta de lei, está reflectida a convicção de que o facto de o despedimento por inadaptação passar a ser permitido mesmo nas situações em que não tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho traz a vantagem de permitir ao empregador uma reacção em caso de uma modificação substancial da prestação do trabalhador, da qual resulte, nomeadamente, uma redução continuada da produtividade ou da qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros. Nesta linha de raciocínio, prevê-se também o despedimento por inadaptação devido ao incumprimento de objetivos previamente acordados em caso de inexistência de modificações no posto de trabalho (somente para os cargos de complexidade técnica ou de direcção).

De acordo com o procedimento previsto para o despedimento por inadaptação, o empregador deverá informar o trabalhador da apreciação da actividade antes prestada, com uma descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa da referida modificação substancial da sua prestação, podendo este pronunciar-se sobre este facto nos cinco dias úteis posteriores à recepção desta comunicação.

Ao trabalhador deverá ainda ser proporcionada «formação profissional adequada», dispondo, na sequência da mesma, de um período não inferior a trinta dias com vista à modificação da sua prestação.

Adicionalmente, é atribuído ao trabalhador o direito de denúncia do seu contrato de trabalho e de receber a respectiva compensação,⁹³ desde o momento em que recebe a comunicação do empregador.

Esta proposta, apesar de muito contestada, quer pela opinião pública, quer no Parlamento, foi entretanto aprovada e com a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, foram publicadas as alterações ao Código do Trabalho. Ainda assim, as dúvidas sobre a constitucionalidade da proposta levaram vários Deputados a apresentarem ao TC um pedido de fiscalização sucessiva abstracta da constitucionalidade das normas contidas no CT⁹⁴, pedido esse que incluiu as normas relativas ao despedimento por inadaptação.

Foquemo-nos então na questão da constitucionalidade do despedimento por inadaptação.

Com SARA COSTA⁹⁵ entendo que «o despedimento assim configurado, sem que se verifiquem alterações no posto de trabalho, não pode considerar-se decorrente da inadaptação do trabalhador, razão pela qual estamos perante, isso sim, uma nova causa de cessação do contrato. Sob a veste de modalidade

⁹³ No domínio das compensações por cessação do contrato de trabalho, procede-se à definição das condições de alinhamento entre os contratos de trabalho anteriores a 1 de novembro de 2011 e os novos contratos de trabalho, celebrados ao abrigo da Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro com aplicação a partir de 31 de outubro de 2012. para efeitos de cálculo da compensação devida, o período de tempo decorrido até 31 de outubro de 2012 rege-se pelas disposições do Código do Trabalho, na redação da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo os novos valores apenas aplicáveis a partir desse momento. Caso o montante da compensação a que o trabalhador tem direito até 31 de outubro de 2012 exceda 12 retribuições base e diuturnidades, ou 240 retribuições mínimas mensais garantidas, o trabalhador terá direito a esse montante, não sendo considerado para efeito do cálculo do valor total da compensação o período posterior a 1 de novembro de 2012. Pelo contrário, caso o valor apurado até 31 de outubro de 2012 não exceda aquele limite de 12 retribuições base e diuturnidades, ou 240 retribuições mínimas mensais garantidas, ao mesmo acrescerá o montante que resultar da aplicação dos critérios estabelecidos a partir de 1 de novembro de 2012, não podendo, contudo, o total da compensação exceder o referido limite de 12 retribuições base e diuturnidades, ou 240 retribuições mínimas mensais garantidas.

⁹⁴ O pedido pode ser consultado, por exemplo, em:
<http://www.esquerda.net/artigo/bloco-pcp-e-peg-pedem-fiscalizam-constitucional-das-alteracoes-a7-b5es-ao-codigo-de-trabalho/23912> - última vez acedido em 31 de Março de 2013.

⁹⁵ SARA FERREIRA DA COSTA (Maio 2012), «Despedimento por inadaptação», *Dissertação de Mestrado em Direito*. Porto: Universidade Católica Portuguesa, pág. 23 e ss.

de inadaptação, o Governo pretende criar uma nova forma de fazer cessar o contrato».

A inadaptação, tal como resulta do código genético que lhe temos vindo a apreender ao longo destas páginas, «não se confunde com a inaptidão do trabalhador – a incapacidade para desempenhar as funções para que foi contratado – quer seja originária ou superveniente⁹⁶, apesar de alguns autores utilizarem ambas as designações como significando uma mesma coisa»⁹⁷.

Pegando nas palavras de SARA COSTA, «a inadaptação do trabalhador está intrinsecamente ligada ao surgimento de novas condições de trabalho, novas realidades, novos processos produtivos»⁹⁸ mas, «face àquelas mudanças, não soube, não quis ou não foi capaz de se adaptar»⁹⁹.

Entendendo a **inadaptação** como a incapacidade do trabalhador para se modificar de acordo com uma situação ou ambiente novo, não podemos confundir esta situação com o conceito de **inaptidão**, que implica falta de capacidade, de predisposição para determinada forma de actividade. Ao contrário daquela, a inaptidão tem um **radical subjectivo** (no sentido de estar exclusivamente ligada ao trabalhador). Assim, ao permitir-se um despedimento sem que existam modificações no posto de trabalho, mas em que se regista uma modificação substancial da prestação realizada, *máxime* com redução continuada de produtividade/qualidade, com carácter definitivo, não estamos perante

⁹⁶ A propósito da distinção entre inaptidão e inadaptação, veja-se JOÃO SOARES RIBEIRO, *ibidem*, pág. 399, e no mesmo sentido, PAULA QUINTAS e HÉLDER QUINTAS, *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, cit., pág. 187 e 188. Ainda distinguindo as duas figuras, veja-se MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 3ª Edição Revista e Atualizada ao Código do Trabalho de 2009, Almedina, Coimbra, 2010, pág. 995, e JOÃO LEAL AMADO, *ibidem*, pág. 393. *Apud* SARA FERREIRA DA COSTA (Maio 2012), cit., pág. 23 e ss.

⁹⁷ Assim ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Da cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador perante a Constituição da República*, cit., pág. 383, 395 e 396, que parece utilizar uma ou outra designação indistintamente. Também ANTÓNIO JORGE DA MOTTA VEIGA, *Lições de Direito do Trabalho*, 6.ª edição, revista e atualizada, SPB – Editores e Livreros, Lisboa, 1995, pág. 536, parece ver a inadaptação como uma forma de inaptidão do trabalhador para as suas funções. *Apud* SARA FERREIRA DA COSTA (Maio 2012), cit., pág. 23 e ss.

⁹⁸ SARA FERREIRA DA COSTA (Maio 2012), cit., pág.16.

⁹⁹ JOÃO SOARES RIBEIRO, cit., pág. 399 e 400.

um despedimento por inadaptação mas sim perante um despedimento por inaptidão profissional.¹⁰⁰

Há sem dúvida um erro dogmático devido à confusão dos conceitos (propositado?) e estrutural, pois esta nova forma de despedimento deveria estar prevista num artigo autónomo do código. Mas também se levantam problemas em relação ao conteúdo material da norma.

Apesar do texto que expõe os motivos da proposta de lei referir que as alterações propostas se encontram em linha com o enquadramento constitucional e internacional vigente, nomeadamente no que concerne aos princípios constitucionais, cuja observância é integralmente salvaguardada, bem como às diretivas comunitárias,¹⁰¹ parece-me que já levámos a interpretação do artigo 53.º da CRP até à sua extensão máxima com o despedimento por inadaptação propriamente dito, de maneira que não me parece suportável o encaixe desta nova figura. Quiçá sabendo disso, o legislador optou por dissimular esta figura sob a capa de inadaptação.

Não existindo qualquer modificação no posto de trabalho, «deixa de existir também qualquer interesse da entidade empregadora digno de tutela: o desiderato de diminuição de custos do «factor produtivo-trabalho», tendente ao aumento da margem de produtividade e de lucro das empresas, tem de ceder perante o *direito fundamental de segurança no emprego e de proibição de despedimentos discricionários.*»¹⁰²

¹⁰⁰ LEAL AMADO, (14 de Junho de 2012), «Despedimento: aspectos substantivos e adjectivos?» 2ª edição, *Curso promovido pela Ordem dos Advogados*: Conselho Distrital de Coimbra, Coimbra.

¹⁰¹ «Proposta de Lei n.º 46/XII»; 2 de Fevereiro de 2012, pág. 3.
http://www.apcmc.pt/newsletter/2012/newsletter_n320/imagens/Proposta_Revisao_Codigo_Trabalho.pdf Última vez acedido a 31 de Março de 2013.

¹⁰² Cfr. JOÃO REGÊNCIA, *Da Inadaptação do Memorando... cit.*, pág.14.

5. BREVE OLHAR SOBRE O DIREITO COMPARADO

Na vizinha Espanha, a inaptidão e a falta de adaptação estão previstas autonomamente, enquanto causas objetivas de cessação do contrato de trabalho. O trabalhador inapto é aquele que quer desempenhar o seu trabalho mas não consegue, enquanto o inadaptado é o trabalhador que deve moldar-se ao novo posto de trabalho e não consegue.¹⁰³

Segundo JUAN ANTONIO SAGARDOY BENGOCHEA, o despedimento por inaptidão trata-se de uma causa que obsta à continuidade do contrato, por desaparecimento do seu objeto, causa essa que opera num plano estático: ou se é ou não se é apto. Contudo, a inaptidão há-de ser inimputável ao trabalhador.¹⁰⁴

Figura jurídica distinta é a **falta de adaptação** às mudanças tecnológicas. Embora JUAN ANTONIO SAGARDOY BENGOCHEA, refira que esta causa de despedimento seja uma subespécie da anterior, na medida em que um trabalhador que não se adapte às mudanças tecnológicas acaba por ser inapto para o seu trabalho, esta figura tem características substantivas e formais específicas,¹⁰⁵ sendo a mais relevante o facto de ser sempre determinada por um acto empresarial que não é acompanhado pelo devido rendimento

¹⁰³ Em Espanha, o fundamento de cessação do contrato de trabalho é indissociável da ocorrência de modificações técnicas no posto de trabalho. A propósito, JOSÉ MANUEL DEL VALLE VILLAR y PEDRO RABANAL CARBAJO, *Derecho del Trabajo*, Colección Cursos de la Escuela de Auditoría del IACJCE, dirigida y estructurada por ALEJANDRO LARRIBA DÍAZ-ZORITA y FRANCISCO SERRANO MORACHO, Instituto de Auditores-Censores jurados de cuentas de España, Madrid, 2000, referem que: "Procede el despido si el trabajador no se adapta a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo, pero siempre que tales modificaciones sean razonables y haya transcurrido un tiempo prudencial para que haya podido hacerlo, tiempo que la Ley fija en dos meses [art. 52, b) ET]".

¹⁰⁴ JUAN ANTONIO SAGARDOY BENGOCHEA, *Ineptitud, falta de adaptación y absentismo*, cit., pág. 140 e 141, acrescentando este autor que "la ineptitud, que sempre entraña ausencia, disminución o parquedad cualitativa del rendimiento, es también intrínsecamente involuntaria. [...] También se dan su+lestos de ineptitud, en los que puede hablarse de voluntariedad indirecta, como cuando no se obtenga una convalidación fuera de plazo [...] o falta de *vénia docendi* de la Universidad [...]. Pero salvo tales casos, o el de estancamiento profesional voluntario, el inepto *lo es a su pesar*."

¹⁰⁵ JUAN ANTONIO SAGARDOY BENGOCHEA, *ibidem*, pág. 144 e 145.

do trabalhador. É o empregador que introduz as alterações tecnológicas e é o trabalhador aquele que não se adapta, a nível de rendimento, a tais alterações.

Requisito essencial para que ocorra esta causa de despedimento é que as modificações operadas no posto de trabalho sejam técnicas e não de carácter organizacional, sendo exemplos típicos a mecanização ou a informatização do posto de trabalho.¹⁰⁶

Em França também se reconhece a modalidade de despedimento por inadaptação do trabalhador às alterações no seu posto de trabalho, incumbindo ao empregador prestar a formação devida.¹⁰⁷

Em Itália, existem duas modalidades de despedimento individual, livre com pré-aviso e sem pré-aviso mediante a verificação de justa causa legalmente prevista, previstas nos artigos 2118 e 2119 do Código Civil Italiano respetivamente,¹⁰⁸ pelo que não assume especial acuidade a distinção entre inaptidão ou inadaptação do trabalhador, visto que, quer perante uma quer perante outra, o empregador, não existindo uma justa causa, pode fazer cessar o contrato mediante pré-aviso.

Neste capítulo em particular, segui de perto a investigação de Sara Costa a este respeito.¹⁰⁹

¹⁰⁶ A propósito dos requisitos para que possamos considerar estar perante uma situação de inaptidão, remetemos para o elenco já citado, que fazem JON BARRENECHEA y MIGUEL A. FERRER, *La extinción del contrato de trabajo*, cit., pág. 35 e 36.

¹⁰⁷ Veja-se em relação ao despedimento por inadaptação em França, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho, Volume I – Relações Individuais de Trabalho*, cit., pág. 997 e ss.

¹⁰⁸ Relativamente ao despedimento individual, crf. PIETRO LAMBERTUCCI, *Diritto del Lavoro*, Giuffrè Editore, Milano, 2010, pág. 454 a 470. Quanto ao “giustificato motivo”, crf. GIUSEPPE SUPPIEL, MARCELLO DE CRISTOFARO e CARLO CESTER, *Diritto del Lavoro – Il Rapporto Individuale*, quarta edizione, CEDAM, Padova, 2008, pág. 390 a 395.

¹⁰⁹ SARA FERREIRA DA COSTA (Maio 2012), cit., pág. 41 e ss

“Uma coisa é introduzir alguma flexibilidade adicional no nosso Direito do Trabalho (opção de política legislativa e insusceptível de reparos do ponto de vista constitucional); outra coisa, porém, será flexibilizar o Direito do Trabalho ao ponto de lhe quebrar a espinha dorsal ou a coluna vertebral (esta última será uma opção politicamente discutível, mas já, decerto, constitucionalmente censurável).”

João Leal Amado,
Professor de Direito do Trabalho na FDUC (2009)

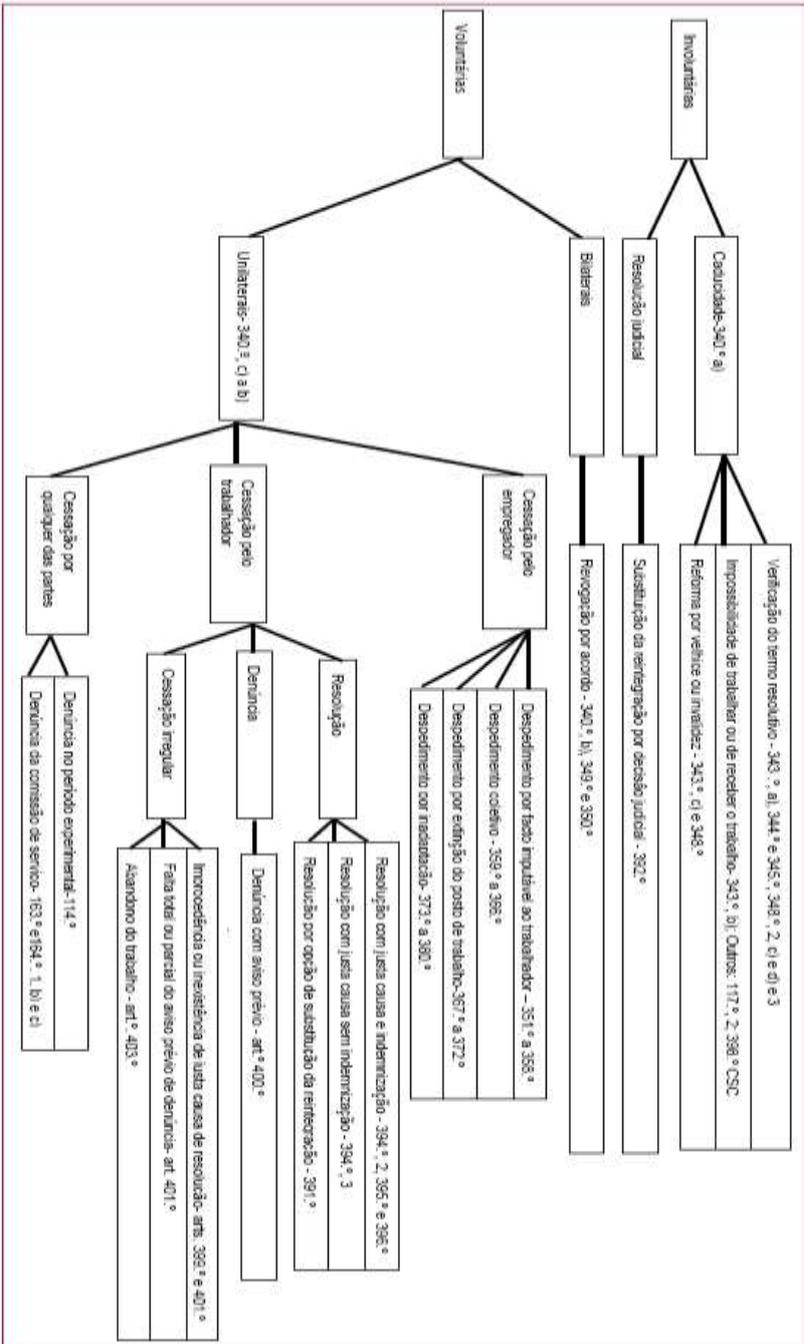
6. CONCLUSÃO

Finda esta investigação, não tenho dúvidas acerca da inconstitucionalidade da nova configuração do despedimento por inadaptação. Julgo que apesar de ter sido e, eventualmente, continuar a ser um mecanismo pouco usado e do seu recorte ser exigente, não podemos desfigurar esta figura, ignorando a sua teleologia, confundindo-a com a inaptidão ou mesmo encapotando o despedimento por inaptidão sob as vestes de inadaptação em claro desrespeito para com a Lei Fundamental.

Mais até do que as questões técnico-jurídicas que se prendem com este tema, a verdadeira reflexão aqui subjacente prende-se com o sentimento de que as alterações laborais a que temos vindo a assistir (e que serão aprofundadas!) vão desfigurando o próprio Código do Trabalho, mormente a sua função tuitiva. Pegando nas palavras de OJEDA AVILÉS, «como toda expansión, el fenómeno que viene sufriendo la materia laboral no deja incólume a su esencia, sino más bien la hace evolucionar para adaptarse a los nuevos ámbitos y recibe de ellos fuertes influencias que ponen en peligro su perfil característico»¹¹⁰. Esta racionalidade influenciada pela flexigurança e pela lógica do mercado está a provocar uma erosão no Direito do Trabalho e urge alertar para este facto.

¹¹⁰ ANTONIO OJEDA AVILÉS, *La «externalización» del derecho del trabajo*, pág. 68. Disponível em: <http://pt.scribd.com/doc/75897551/La-externalizacion-del-Derecho-del-Trabajo-Ojeda-Aviles> Última vez acedido em 3 de Abril de 2013

ANEXO 1 – MODALIDADES DE CESSAÇÃO DO CT



Retirado de: MARTINS, Pedro Furtado. *Cessação do Contrato de trabalho*. Cascais: Pr ncipia, 3ª ed., Julho de 2012, 39.

ANEXO 2 – PRINCIPAIS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELO CCCE NA ÁREA LA-
BORAL (19.01.12)

<p><i>posto de trabalho disponível ou uma função mais apropriada (art.ºs 368, 375 do Código do Trabalho).</i></p>	<p>Mais, foram conseguidas salvaguardas importantes para o trabalhador, não previstas no Memorando.</p> <p>A previsão de mecanismos de reacção do trabalhador, da necessidade de realizar formação antes de qualquer despedimento e de um período para que o trabalhador modifique a sua prestação serão fundamentais para evitar situações de abuso por parte do empregador e para facilitar a prova em Tribunal.</p> <p>Por fim, não pode ser esquecido que foi afastado o único verdadeiro novo motivo de despedimento que a Troika visava introduzir: o despedimento por objectivos para a generalidade dos Trabalhadores.</p> <p>Em suma, não apenas em muitos aspectos se ficou aquém do que consta dos compromissos assumidos perante a Troika, como se conseguiram importantes garantias para os trabalhadores, que evitarão discricionariedade e abusos nos processos de despedimento.</p>
---	---

Disponível em:

http://www.portugal.gov.pt/media/424132/compromisso_crescimento_competitividade_emprego.pdf

**ANEXO 2 – PRINCIPAIS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELO CCCE NA ÁREA LA-
BORAL (19.01.12)
COMPROMISSO TRIPARTIDO PARA O CRESCIMENTO, A COMPETITIVIDADE E O EMPREGO**

COMPARAÇÃO COM O MEMORANDO COM A TROIKA DE MAIO DE 2011			
O QUE DIZ O MEMORANDO COM A TROIKA DE MAIO DE 2011	O QUE FICOU NO ACORDO MAIS FAVORÁVEL QUE O MEMORANDO	O QUE FICOU NO ACORDO MENOS FAVORÁVEL QUE O MEMORANDO	OBSERVAÇÕES DA UGT
<p>DESPEDIMENTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nova forma de despedimento por não serem atingidos objectivos previamente acordados; - Despedimentos por extinção do posto de trabalho não devem seguir o critério de antiguidade previsto na lei; - Despedimento por inadaptação deve ser possível mesmo sem modificação do posto de trabalho; - Eliminação da obrigatoriedade de transferir o trabalhador para outro posto de trabalho disponível nos despedimentos por extinção do posto de trabalho e por inadaptação. 	<ul style="list-style-type: none"> • Caiu totalmente a nova forma de despedimento por não atingir objectivos que seria aplicada a todos os trabalhadores. • No despedimento por inadaptação, manteve-se o actual quadro legal, que apenas é alargado às situações em que não se verifiquem modificações no posto de trabalho (manteve-se o que está na lei sobre redução de produtividade, avarias no posto de trabalho e riscos para a sht e necessidade de formação prévia, período de 30 dias com vista à modificação da prestação por parte do trabalhador). • No despedimento por extinção do posto de trabalho, foram introduzidos procedimentos de consulta e comunicações às estruturas representativas dos trabalhadores, em termos semelhantes ao despedimento colectivo. 	<p>NADA</p>	<p>UGT evitou a FLEXIBILIZAÇÃO DOS DESPEDIMENTOS porque:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Caiu totalmente o motivo que podia conduzir a tal: o despedimento por não se atingirem os objectivos acordados, que seria terrível sobretudo para os novos contratos, atingindo sobretudo os jovens; • No despedimento por inadaptação, nos casos em que não há alteração de tecnologias, mantem-se as mesmas razões que para o actual despedimento por inadaptação (há menos de 10 casos aplicados desde que foi aplicado há 10 anos!); • No despedimento por extinção do posto de trabalho mantem-se os mesmos processos que para o despedimento colectivo.

Disponível em:

http://www.portugal.gov.pt/media/424132/compromisso_crescimento_competitividade_emprego.pdf

ANEXO 3 – O REGIME LEGAL DO DESPEDITAMENTO POR INADAPTAÇÃO (LEI ANTERIOR vs LEI NOVA)¹¹¹

Despedimento por inadaptação

- Inadaptação determinada pelo modo de exercício de funções que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral;
- Redução continuada de produtividade/qualidade;
- Riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros;
- Incumprimento de objectivos previamente acordados, por escrito em cargo de complexidade técnica ou de direcção;
- **Inadaptação não pode decorrer de falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável ao empregador.**

- Modificações no posto de trabalho
- Verificação cumulativa dos seguintes requisitos
- Introdução de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia
- Nos 6 meses anteriores ao início do procedimento
.../

- **Empregador informe trabalhador, com docs.**
- **Tb comissão trabalhadores/sindical e o sindicato, se o trabalhador for representante sindical**
- **Da apreciação da actividade antes prestada**
- **Com descrição circunstanciada dos factos**
- **Demonstrativa de modificação substancial da prestação laboral**
- **De que o trabalhador pode pronunciar-se, por escrito, sobre os referidos elementos**
- **Em prazo não inferior a cinco dias úteis**

¹¹¹ A azul destaco as alterações promovidas pela Lei n.º 23/2012.

- Após a resposta ou o decurso do prazo
- Empregador comunica, por escrito, ordens e instruções adequadas relativas à execução do trabalho
- Com o intuito de corrigir a prestação laboral, tendo em conta os factos invocados
- Formação por autoridade competente ou entidade formadora certificada
- Conta para o cumprimento da obrigação anual
- Período de adaptação mínimo de 30 dias

- Pode resultar também de:
- Introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos c/ tecnologia diferente ou mais complexa, que implique
- Modificações no posto de trabalho ou
- Alteração da prestação laboral
- Aplicável em caso de incumprimento de objectivos, acordados a partir da entrada em vigor da lei, nos cargos de chefia ou complexidade técnica

- Se o trabalhador, nos três meses anteriores, tiver sido mudado para posto de trabalho onde se verifique a inadaptação.
- Tem direito a retornar ao posto de trabalho anterior, caso este não esteja ocupado definitivamente, c/ mesma retribuição base.
- Despedimento só pode ocorrer c/ pagamento da compensação, créditos vencidos e devidos por força da cessação do contrato.

- Nos 5 dias posteriores à comunicação o Trabalhador pode juntar documentos e solicitar diligências de prova
- Nesse caso, empregador informa trabalhador e comissão de trabalhadores/sindical (e sindicato) do resultado das mesmas
- Nos 5 dias úteis seguintes às comunicações
- Trabalhador e estrutura representativa podem juntar parecer fundamentado sobre os motivos justificativos do despedimento

- Decisão
- Recebido o parecer ou decorrido o prazo para o efeito
- Empregador dispõe do prazo de trinta dias para decisão
- Sob pena de caducidade do direito
- Mediante decisão escrita e fundamentada

- Conteúdo da decisão
- Motivo da cessação do contrato de trabalho
- Confirmação dos requisitos da inadaptação
- Modificações no posto de trabalho
- Modificação substancial da prestação laboral
- Formação profissional
- Período de adaptação (30 dias)
- Valor, forma e data do pagamento da compensação e outros créditos salariais
- Data da cessação do contrato

- Aviso prévio
- 15 dias - antiguidade < 1 ano
- 30 dias - antiguidade _ 1 ano e < 5 anos
- 60 dias - antiguidade _ 5 anos e < 10 anos
- 75 dias - antiguidade _ 10 anos
- **Compensação**
- **20 dias de retribuição base e diuturnidades/ano**
- **Limite mensal (20 SMN) e global (12 RM até 240 SMN)**

- Manutenção do nível de emprego
- Nos 90 dias posteriores ao despedimento
- Deve ser assegurada a manutenção do nível de emprego na empresa
- Por meio de admissão ou transferência de trabalhador no decurso do processo
- Incumprimento
- ACT notifica empregador para o cumprimento, no prazo máximo de 30 dias
- Sob pena de contra-ordenação grave c/ coima em dobro

- O despedimento é ilícito quando
- Motivo invocado é improcedente
- Inexistência de procedimento
- No caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador em gozo de licença parental
- Se não for pedido parecer prévio à CITE

BIBLIOGRAFIA

OBRAS GERAIS

- ABRANTES, José João (1991), *Segurança no emprego e justa causa de despedimento, Estudos de Direito do Trabalho*. Lisboa: AAFDL.
- AMADO, João Leal (Agosto 2011), *Contrato de trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 3ª edição.
- AVILÉS, Antonio Ojeda, *La «externalización» del derecho del trabajo*. Disponível em: <http://pt.scribd.com/doc/75897551/La-externalizacion-del-Derecho-del-Trabajo-Ojeda-Aviles> Última vez visitado em 3 de Abril de 2013
- AYUDALABORAL.NET (2012), *El Despido por causas objetivas. Teoría, casos prácticos y documentos modelo. Actualizado con la última Ley 3/2012, de 6 de julio*. <http://dlaboral.net/> (última vez acedido em 28 de Março de 2013), <http://dlaboral.net/manuales-libro-electronico/12-el-despido-objetivo-teoria-casos-practicos-y-documentos-modelo.html>.
- CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital (2007) *Constituição da República Portuguesa Anotada, Volume I*, artigos 1.º a 107.º. Coimbra: Coimbra Editora, 4ª. edição, revista.
- FERNANDES, António Monteiro (Outubro 2012), *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 16ª edição.
- FERREIRA, Casimiro (Janeiro de 2012), *Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção*, Coimbra: Vida Económica.
- GOMES, Júlio Vieira (2007), *Direito do Trabalho, vol. I, relações individuais de trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.

- LEITE, Jorge:
 - (2004^a), *Direito do Trabalho Vol. I*. Coimbra: SASUC - Serviço de Textos.
 - (2004^b), *Direito do Trabalho Vol. II*. Coimbra: SASUC - Serviço de Textos.
- MARTINEZ, Pedro Romano (2010), *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 5^a edição.
- MARTINS, Pedro Furtado (Julho 2012), *Cessação do contrato de trabalho*. Cascais: Príncípia, 3^a edição.
- MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui (Maio 2010), *Constituição portuguesa anotada, Tomo I*. Coimbra: W. Kluwer/Coimbra Editora, 2^a edição, rev, actual. e ampliada.
- MURTEIRA, Mário (2007), *A nova economia do trabalho*. Lisboa: ICS.
- NASCIMENTO, Ricardo (2008), *Da cessação do contrato de trabalho, em especial por iniciativa do trabalhador*. Coimbra: Coimbra Editora.
- NETO, Abílio (Maio 2006), *Código do trabalho e legislação complementar anotados*. Lisboa: Ediforum, 3^a edição.
- PEREIRA, Álvaro Santos (2011), *Portugal na hora da verdade*. Gradiva.
- QUINTAS, Paula; QUINTAS, Helder:
 - (2010), *de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*. Coimbra: Almedina.
 - (Fevereiro 2009), *Código do trabalho anotado e comentado, Manual*. Coimbra: Almedina.
- RAMALHO, Palma:

- (Maio 2010), *Direito do Trabalho, parte II, situações laborais Individuais*. Coimbra: Almedina, 3ª edição revista e actual.
- (1993), *Curso de Direito do Trabalho*. Lisboa: Verbo, 2.ª edição.
- VARELA, Antunes (2000), *Das Obrigações em Geral*, 10ª ed. Almedina, Coimbra.

TESES, DISSERTAÇÕES

- COSTA, Sara Margarida Ferreira da (Maio 2012), «Despedimento por inadaptação», *Dissertação de Mestrado em Direito*. Porto: Universidade Católica Portuguesa
- MELO, Joana Medeiros (Fevereiro 2011), «Despedimento por facto imputável ao trabalhador: situações típicas de justa», *Dissertação de Mestrado*. Lisboa: Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa
- SILVA, Orlando Santos (Abril 2010), «A justa causa de despedimento na perspectiva da teoria do contrato psicológico», *Projecto de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos*. Lisboa: ISCTE

ESTUDOS E ARTIGOS DE REVISTAS

- CANOTILHO, J. J. Gomes; LEITE, Jorge (1991) «A inconstitucionalidade da Lei dos despedimentos», Estudos em homenagem ao prof. Doutor Ferrer-Correia III *in Boletim da Faculdade de Direito*, número especial, 1991. 502-580, Universidade de Coimbra
- CORDEIRO, António Menezes (1991) «Da cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador perante a Constituição da República» *in Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Nº 3 – 4, Coimbra.
- COSTA, António (2012) «Anotação ao ponto 4.5) i) do Memorando subscrito pelo Estado Português». (Trabalho desenvolvido no âmbito da disciplina de Direito da Relação Individual de trabalho do Mestrado Científico em Ciências Jurídico-Empresariais da FDUC – não publicado mas cedido pelo autor).
- FERNANDES, Liberal (1992), «Do Contrato a termo e do despedimento por inadaptação», *in Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, Vol. LXVIII, 1992, Coimbra Editora, Coimbra.
- REGÊNCIO, Joao (Maio 2012 - Novembro 2012), «Da inadaptação do memorando de entendimento ao direito laboral português» *in Revista artciencia.com, Revista de arte, ciência e comunicação*, Nº15, ano VII <<http://www.artciencia.com/index.php/artciencia>>.
- WAQUET, Philippe (Fevereiro de 2001) «Les objectifs», *in Revista Droit Social*, n.º 2.
- XAVIER, Bernardo Lobo (Outubro 1990) «A extinção do contrato de trabalho.» *in Administração - Revista de administração pública de Macau*, n.ºs 8/9, Vol. III.

JURISPRUDÊNCIA, DOCUMENTOS E RELATÓRIOS GOVERNAMENTAIS

- Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 107/88. 31 de Maio de 1988.
- Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 64/91. 4 de Abril de 1991.
- Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 581/95, de 22 de Janeiro de 1996.
- Acórdão Tribunal Constitucional n.º 338/2010, de 8 de Novembro de 2010.
- Compromisso Tripartido para o Crescimento, a Competitividade e o Emprego. Disponível em:
<http://www.portugal.gov.pt/media/424132/compromisso_crescimento_competitividade_emprego.pdf> Última vez acedido a 31 de Março de 2013.
- Conselho permanente de concertação social (1990), «Acordo económico e social», Lisboa. Disponível em:
<<http://www.ces.pt/download/191/AES1990.pdf>> Última vez acedido a 31 de Março de 2013.
- «MEMORANDO DE ENTENDIMENTO SOBRE AS CONDICIONALIDADES DE POLÍTICA ECONÓMICA»; 17 de Maio de 2011. Disponível em:
<http://www.portugal.gov.pt/media/371372/mou_pt_20110517.pdf>
Acedido pela última vez em 31 de Março de 2013.
- PAYNE v. THE WESTERN & ATLANTIC RAILROAD COMPANY. N.º 81 Tenn. 507. Supreme Court of Tennessee. Disponível em:
<<http://www.uiowa.edu/~prslaw/courses/employ/payne.pdf>> (1884). Última vez acedido a 31 de Março de 2013.
- «Proposta de Lei n.º 46/XII»; 2 de Fevereiro de 2012

http://www.apcmc.pt/newsletter/2012/newsletter_n320/imagens/Proposta_Revisao_Codigo_Trabalho.pdf Última vez acedido a 31 de Março de 2013.

NOTÍCIAS DE IMPRENSA

- CUNHA, Henrique (2012), «Especialista defende que a nova lei é inconstitucional», *Manchete*, 19 de Abril. Disponível em:
<<http://www.mynetpress.com/pdf/2012/junho/201206192c8cc9.pdf>> Última vez acedido a 31 de Março de 2013.
- LANÇA, Filomena:
 - (2012), «Despedimento por inadaptação poderá levar mais processos aos tribunais», *in Jornal de Negócios*, 22 Fevereiro 2012.
 - (2012), «Em tempos de crise, trabalhadores reclamam menos», *in Jornal de Negócios*, 21 Fevereiro 2012.
- LUSA:
 - (2012), «Passos confirma indemnizações de 12 dias por ano» *in Diário de Notícias*, 12 de Dezembro. Disponível em:
<http://www.dn.pt/inicio/economia/interior.aspx?content_id=294229>, Página consultada pela última vez a 31 de Março de 2012.
 - (2012), «CGTP pede a Cavaco para travar novo Código do Trabalho», *in Expresso*, 21 de Maio 2012.
 - (2012), «Passos confirma indemnizações de 12 dias por ano», *in Diário de Notícias*, 12 de Dezembro 2012. Disponível em:
<http://www.dn.pt/inicio/economia/interior.aspx?content_id=2942294&page=-1>
Última vez acedido a 31 de Março de 2013.
- Pedido de fiscalização sucessiva abstracta da constitucionalidade das normas contidas no CT. Disponível em:

<<http://www.esquerda.net/artigo/bloco-pcp-e-pev-pedem-fiscalizam-constitucional-das-altera%C3%A7%C3%B5es-ao-c%C3%B3digo-de-trabalho/23912>> - última vez acedido em 31 de Março de 2013.

- PEREIRA, Catarina Almeida (2012) «João Proença: Despedimento por inadaptação vai ter uma aplicação «extremamente reduzida»», *in Jornal de Negócios*, 23 de Janeiro 2012.
- SÁ, Paula (2010), «Governo promete nova reforma do mercado laboral» *in Diário de Notícias*, 14 de Maio 2010. Disponível em:

<http://www.dn.pt/inicio/economia/interior.aspx?content_id=1569711&page=-1>
Última vez acedido a 31 de Março de 2013.

- TVI 24 (2012), «Novo código do trabalho vai levar «à lei da selva»», 28 de Março. Disponível em:

<<http://www.tvi24.iol.pt/economia-nacional/codigo-do-trabalho-trabalho-pcp-be-agencia-financeira/1336655-5205.html>> Última vez acedido a 31 de Março de 2013.

- UGT (2012), «Promover medidas de crescimento e emprego e combater a desregulação social, os compromissos para o crescimento, a competitividade e o emprego», *Conferência de Imprensa: Lisboa*

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.ugt.pt/UGT3_23_01_2012.pdf>

FORMAÇÕES, COLÓQUIOS E OUTROS

- RIBEIRO, João Soares (2012). «Cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador», *in Memórias, Coordenação de António Moreira, IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina.
- AMADO, Leal e JORGE, Amaro Pereira (14 de Junho de 2012), «Despedimento: aspectos substantivos e adjectivos?» 2ª edição, *Curso promovido pela Ordem dos Advogados*: Conselho Distrital de Coimbra, Coimbra.