DOI 10.53681/9y1f7444

O PROCEDIMENTO DE RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – INICIATIVA DO TRABALHADOR

EMPLOYMENT CONTRACT RESOLUTION PROCEDURE – WORKER INITIATIVE

Pedro Ferreira [1, 2]

Resumo

A resolução do contrato de trabalho constitui um instrumento jurídico ao dispor do trabalhador destinado a repelir ou reagir a violações graves dos seus direitos, bem como a situações supervenientes que tornem inexigível a manutenção da relação contratual, no entanto, tem-se verificado que se trata de um regime amplamente desconhecido pela generalidade dos trabalhadores.

Os trabalhadores quando confrontados com dificuldades no contexto laboral, tendem a optar pela denúncia do contrato de trabalho, completamente alheios à possibilidade de obter uma compensação ou indemnização, em função da sua dedicação ao empregador, a qual, quando articulada com o acesso à prestação de desemprego, pode assumir um papel determinante na salvaguarda da estabilidade do agregado familiar ou, ainda, no recomeço da sua vida profissional.

O presente artigo tem, assim, como objetivo proceder a um estudo crítico do procedimento legal necessário à formalização do direito de resolução do contrato de trabalho, quando fundada em circunstâncias suscetíveis de consubstanciar justa causa. Pretende-se, por um lado, analisar o respetivo regime procedimental e, por outro, contribuir para a sua divulgação junto de um público não especializado em matérias jurídicas.

Palavras-chave: Cessação do Contrato de Trabalho; O Conceito de Resolução; O Procedimento de Resolução; A Revogação da Declaração Resolutiva.

Abstract

Resolution of the employment contract is a legal instrument available to employees to repel or react to serious violations of their rights, as well as to supervening situations that make it impossible to maintain the contractual relationship. However, it has been found that this regime is largely unknown to most employees.

When faced with difficulties in the workplace, workers tend to opt for termination of their employment contract, completely unaware of the possibility of

[1] pedro.esteves.ferreira@gmail.com; Mestre em Solicitadoria Empresarial pela Escola Superior de Gestão de Idanha-Nova do Instituto Politécnico de Castelo Branco;
[2] Sob orientação do Professor Doutor David Falcão, Professor Coordenador com Agregação da ESG - IPCB e da Professora Doutora Marta Falcão, Professora Adjunta da ESG - IPCB.

obtaining compensation or indemnity, due to their dedication to their employer, which, when combined with access to unemployment benefits, can play a decisive role in safeguarding the stability of the household or even in restarting their professional life.

This article therefore aims to conduct a critical study of the legal procedure required to formalise the right to terminate an employment contract when based on circumstances that may constitute just cause. The aim is, on the one hand, to analyse the respective procedural regime and, on the other, to contribute to its dissemination to a public that is not specialised in legal matters.

It should be clarified, however, that this approach is not exhaustive, since an in-depth analysis of the concept of just cause and the grounds for termination with just cause, whether subjective or objective, would require a level of detail that is incompatible with the scope of a scientific article. We therefore start from a general framework, which is essential for a correct understanding of the subject under analysis, focusing the study on the legally required procedure for formalising the termination of an employment contract at the initiative of the employee.

Keywords: Termination of the Employment Contract; The Concept of Resolution; The Resolution Procedure; The Revocation of the Resolutive Declaration.

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O Direito do Trabalho constitui um ramo autónomo de direito privado especial, composto por um conjunto de princípios e normas destinados a regular as relações jurídicas que emergem do contrato de trabalho. Não obstante a sua integração no âmbito do Direito Privado, importa reconhecer a existência de uma intervenção pública relevante, exercida pelo Estado, que se traduz na imposição de limites ao princípio da autonomia privada e à liberdade contratual. No seguimento desta linha de pensamento, pode afirmar-se que o objeto de estudo incide sobre normas integrantes de um ramo do Direito Privado, ainda que marcado por determinadas interferências de Direito Público, justificadas pela necessidade e pelo dever constitucional que impende sobre o Estado de assegurar a proteção dos direitos e liberdades fundamentais dos cidadãos, bem como o respeito pelos princípios estruturantes do Estado de Direito Democrático, designadamente o princípio da igualdade, a promoção do direito de acesso ao trabalho e o princípio da segurança no emprego.

O legislador português tem procurado adaptar as normas de Direito do Trabalho de forma a conciliar os interesses dos contraentes, conferindo instrumentos ao empregador, mas impondo-lhe os limites necessários à salvaguarda dos direitos dos trabalhadores. As recentes alterações incidem sobretudo na proteção do trabalhador e na promoção da igualdade entre as partes nas relações laborais, refletindo uma evolução social que exige constante atualização normativa. Esta tendência resulta, entre outros fatores, do reconhecimento da importância da família enquanto núcleo fundamental da sociedade (art.º 67º da CRP) e da necessidade de prevenir eventuais abusos de poder pelo empregador, como despedimentos abusivos ou condições

laborais próximas da "escravatura", situações que ainda hoje se evidenciam em casos mediáticos de exploração e tráfico humano.

Não obstante a clara intenção do legislador em proteger o trabalhador nas relações laborais e em promover a igualdade entre empregador e trabalhador, a verdade é que tal igualdade nem sempre se revela de fácil concretização prática. Apesar de o legislador disponibilizar um conjunto crescente de instrumentos destinados a permitir ao trabalhador o exercício efetivo dos seus direitos, subsiste uma significativa pressão social que frequentemente conduz os trabalhadores a absterem-se de as utilizar. Essa realidade decorre, em grande medida, do receio da perda do posto de trabalho, do temor de que o exercício de direitos possa deteriorar a relação com os superiores hierárquicos e da necessidade de preservar o emprego enquanto meio de subsistência, particularmente num contexto de grave crise económica.

O presente artigo incide sobre uma matéria de inegável atualidade, marcada por significativa controvérsia e por um elevado grau de complexidade para o trabalhador comum, concretamente o procedimento de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, fundada em factos ou comportamentos imputáveis ao empregador ou circunstâncias supervenientes, suscetíveis de consubstanciar fundamento de justa causa, seja de natureza subjetiva ou objetiva.

2. A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O vínculo laboral, à semelhança de qualquer outro vínculo contratual, pode cessar pela intervenção de diversas causas ou factos extintivos[3]. Todavia, a cessação do contrato de trabalho está sujeita a uma disciplina específica[4], que em muito difere das regras comuns do direito dos contratos[5].

O tema da cessação do contrato de trabalho é um tema particularmente sensível, nele se entrecruzando aspetos sociais, humanos e económicos da maior relevância[6]. A extinção do contrato significa, para o trabalhador, perder o emprego. É

[3] O contrato de trabalho, como qualquer negócio jurídico, extingue-se nos termos comuns, aplicando-se as regras gerais de Direito Civil, em particular de Direito das Obrigações. Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, Direito do Trabalho, 3ª ed., Almedina, Coimbra, 2006, pág.867

[4] Não podemos olvidar a especialidade do Direito do Trabalho, designadamente, no domínio da cessação do vínculo contratual, ou seja, embora os contratos devam, em regra, ser pontualmente cumpridos, em obediência ao princípio pacta sunt servanda, no contrato de trabalho está em causa um vínculo jurídico que envolve a prestação pessoal e subordinada do trabalhador, o qual se encontra obrigado a colocar à disposição do empregador a sua força de trabalho, mediante retribuição. Deste modo, o contrato de trabalho não pode ser analisado segundo as mesmas categorias dogmáticas aplicáveis ao contrato civil comum, cujo objeto se traduz, em regra, numa coisa. É precisamente em virtude da pessoalidade da prestação e da relevância social inerente à relação laboral que se justifica a consagração de desvios ao regime civil comum, nomeadamente no que respeita à liberdade de desvinculação do trabalhador.

[5] MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do* Contrato *de Trabalho*, Principia, Cascais, 2017, pág.15.

[6] A importância social e pessoal assumida pelo contrato de trabalho e pela sua cessação, explica a autonomia do Direito do Trabalho e a existência de normas específicas e adequadas a garantir os direitos e garantias dos trabalhadores, equilibrando uma relação que na prática se revela assimétrica. Quando falamos em assimetria entre as partes contratantes, devemos considerar várias circunstâncias, tais como a taxa de desemprego, as qualificações concretas daquele trabalhador que lhe permitem maior ou menor amplitude na procura de emprego, a própria estagnação económica (carência de iniciativa económica que

sabido que, quando a perda de emprego ocorre, as consequências dessa perda são devastadoras, sobretudo quando se trate de trabalhadores pouco qualificados e já não muito jovens. É que, seja ou não um meio de realização pessoal, o emprego representa, tipicamente, a fonte de sustento do trabalhador[7].

A cessação do contrato de trabalho acarreta consequências maiores para o trabalhador que para o empregador uma vez que, só quanto ao primeiro se pode dizer que o vínculo é o suporte dum estatuto económico, social e cultural[8]. Por outro lado, para o empregador a cessação, por via da regra, representa apenas a abertura de um posto de trabalho na empresa[9].

Muitas das questões relacionadas com a situação jurídico-laboral só são discutidas no momento da sua extinção, pois, não raro, só então o trabalhador se sente em condições de pôr em causa o comportamento do empregador[10].

2.1. As Modalidades da Cessação do Contrato de Trabalho

As modalidades de cessação do contrato de trabalho não se restringem às elencadas no art.º 340º do CT, contudo, não podem ser outras que não constem expressamente na lei (código do trabalho ou legislação extravagante), uma vez que o regime da cessação do contrato de trabalho é de natureza imperativa e no caso das modalidades de cessação, é uma imperatividade absoluta[11].

Assim sendo, as modalidades de cessação do contrato de trabalho, elencadas no art.º 340º do CT, são as seguintes: caducidade[12]; revogação[13]; despedimento por facto imputável ao trabalhador[14]; despedimento por extinção de posto de trabalho[15];

influência diretamente a taxa de desemprego), o facto da contrapartida pela prestação do trabalho corresponder ao meio de sustento de um agregado familiar (muitas vezes é mesmo a única fonte de rendimento do agregado) e por fim, não menos importante, os poderes do empregador (direção, disciplinar e regulamentar).

[7] AMADO, João Leal, Contrato de Trabalho, Noções Básicas, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2022, pág.355

[8] FERNANDES, António Monteiro, Direito do Trabalho, 21.ª edição, Almedina, Coimbra, 2022, pág.636

[9] FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, Lições de Direito do Trabalho, A Relação Individual de Trabalho, 12ª Ed., Almedina, Coimbra, 2023, pág.293

[10] MARTINS, Pedro Furtado, Cessação…Ob. Cit., pág.9

[11] Cfr. AMADO, João Leal, *Contrato…*Ob. Cit., pág.360

[12] A caducidade é uma forma de extinção do contrato de trabalho que deriva do decorrer de um certo lapso temporal (previamente acordado ou com termos delineados) ou pela ocorrência de um determinado evento previsto na lei ou no próprio contrato que contenha essa cominação.

[13] A revogação é o acordo celebrado entre partes (distrate), para fazer cessar o vínculo laboral, ou seja, são as partes que decidem por mútuo acordo e de acordo com o princípio da autonomia provada, colocar termo ao contrato de trabalho.

[14] O despedimento por facto imputável ao trabalhador é um efeito do exercício do poder disciplinar, ou seja, parte da iniciativa do empregador, com fundamento num comportamento inadequado e culposo do trabalhador, que consubstancia a prática de uma infração disciplinar grave ou de reincidência que impossibilita a subsistência do contrato de trabalho.

[15] Considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, art.º 367º do CT.

despedimento coletivo[16]; despedimento por inadaptação[17]; resolução pelo trabalhador[18]; a denúncia pelo trabalhador[19].

2.2. A Iniciativa do Trabalhador na Cessação do Contrato de Trabalho

O trabalhador que pretenda fazer cessar o contrato deve apresentar um motivo atendível que justifique a quebra abrupta e imediata do contrato, ou em alternativa, informar atempadamente o empregador de que pretende desvincular-se[20]. Desta forma, o trabalhador pode continuar o seu percurso profissional e o empregador tem possibilidade de tomar as diligências necessárias para encontrar um substituto[21].

---

[16] O despedimento coletivo é a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, art.º 359º do CT.

[17] Considera-se despedimento por inadaptação a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho (redução continuada da produtividade ou da qualidade; avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho; riscos para a segurança e saúde do próprio ou de terceiros), art.º 373º e ss. do CT.

[18] A resolução do contrato de trabalho, traduz-se na declaração unilateral emitida pelo trabalhador, fundamentada, com invocação dos motivos que sustentem a insusceptibilidade da manutenção do contrato de trabalho e que sejam simultaneamente atendíveis no sentido de merecerem a proteção imediata da lei (inelegibilidade de cumprir prazo de aviso prévio).

[19] A denúncia do contrato de trabalho, é uma declaração unilateral emitida pelo trabalhador (pese embora, seja possível a denúncia pelo empregador), com vista a cessar o contrato de trabalho, sem exigência de invocar motivos, garantindo apenas o cumprimento do prazo de aviso prévio.

[20] A regulamentação da cessação por iniciativa do trabalhador deve procurar acautelar, tanto quanto possível, interesse legítimos do empregador, ainda que este escopo não deva frustrar a liberdade pessoal de desvinculação e a exigência de que a vontade de desvinculação do trabalhador seja séria e bem formada. Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho, Vol. I, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pág. 1039

[21] As partes da relação laboral, assim como em qualquer outra relação contratual, devem proceder de acordo com o princípio da boa-fé e princípio da segurança jurídica. A segurança jurídica supõe um mínimo de certeza, previsibilidade e estabilidade das normas jurídicas de forma que as pessoas possam ver garantida a continuidade das relações jurídicas onde intervêm e calcular as consequências dos atos por elas praticados. No seguimento desta linha de pensamento, entende-se que a cessação contratual abrupta, por iniciativa do trabalhador, seria inaceitável (salvo havendo motivos atendíveis que justifiquem essa cessação imediata), por lesar os direitos do empregador podendo causar-lhe prejuízos que coloquem em causa a viabilidade e manutenção da atividade. Imaginemos uma situação em que o empregador celebra um determinado contrato com um cliente, fixando uma data de entrega de determinado bem em produção. O trabalhador sabendo desse contrato e conhecendo que a sua intervenção, pelo posto que ocupa, é essencial na produção do bem, impõem uma melhoria contratual ao empregador, ameaçando-o com um abandono do posto de trabalho e consequente denúncia do contrato de trabalho. Ora, seria inadmissível permitir uma posição de tamanha fragilidade do empregador, nesse sentido, neste caso concreto, se o trabalhador fizesse cessar o contrato de forma imediata, não só investia o empregador no direito a receber uma indemnização pela falta de aviso prévio, como no direito a requerer o ressarcimento dos prejuízos causados pela decisão irrefletida do trabalhador, nos termos da responsabilidade civil. O empregador deve ter conhecimento prévio da intenção do trabalhador em cessar o contrato, para que possa precaver a sua substituição.

No que concerne à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, podemos, de acordo com a sistematização adotada pelo Legislador Laboral, destacar duas modalidades, a denúncia e a resolução do contrato de trabalho[22].

Estruturalmente, a resolução e a denúncia são declarações negociais receptícias[23], unilaterais, emitidas pelo trabalhador, que têm o empregador como destinatário e visam colocar termo à situação jurídica de trabalho subordinado[24] [25] [26].

O ponto de divergência que afasta dogmaticamente estas duas modalidades de cessação do contrato de trabalho, é a presença de um motivo passível de consubstanciar uma justa causa, objetiva ou subjetiva. A resolução é uma modalidade formal, carece de forma escrita, enquanto, a denúncia pode ser expressa ou tácita[27].

A resolução por iniciativa do trabalhador, decorre da ocorrência de um facto, circunstância superveniente ou comportamento que a lei considere suscetível de fundamentar a extinção do contrato de trabalho[28]. A verificação de um motivo atendível, suscetível de integrar o conceito de justa causa, investe o trabalhador no direito potestativo[29] e facultativo[30] de fazer cessar imediatamente a relação laboral. A

[22] Inicialmente, a legislação laboral, resumia a possibilidade de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador ao termo rescisão, subdividindo-se em rescisão fundamentada e rescisão com aviso prévio. No código do trabalho de 2003, o legislador Laboral, veio adotar as terminologias da cessação do contrato em Direito Civil, reconduzindo a cessação fundamentada à figura da resolução e a cessação discricionária à figura da denúncia.

[23] A declaração emitida pelo trabalhador com vista a fazer cessar o contrato de trabalho, é uma declaração recipienda, que deve ser dada a conhecer a um destinatário concreto e só após este conhecimento é que alcança a perfeição declaratária, ou seja, a declaração só produz efeitos a partir da data em que o empregador dela toma conhecimento. A declaração recipienda pressupõe quatro fases: a exteriorização da vontade, a expedição da declaração, a receção pelo seu destinatário e a tomada de conhecimento do seu teor. Cfr. art.º 224º do CC, a declaração recipienda torna-se perfeita e eficaz logo que o seu destinatário tome conhecimento efetivo desta, ou quando não tome conhecimento em tempo oportuno por causa que lhe seja imputável.

[24] A declaração unilateral é o ato emitido pelo trabalhador, no qual manifesta a vontade em extinguir a relação jurídico laboral, sem necessidade de acordo do empregador, ou seja, a declaração vai produzir efeitos na esfera jurídica da contraparte, sem que esta se possa opor ou recusar.

[25] À declaração unilateral emitida pelo trabalhador, aplicam-se os regimes previstos nos arts.º 236º e 237º do CC, quanto à interpretação e quanto aos vícios da vontade.

[26] Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, Cessação…Ob. Cit., pág.569

[27] Entende-se que a declaração é tácita, quando se deduz de factos que, com toda a probabilidade, a revelam., art.º 217º do CC. O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato, art.º 403º do CT. Quando o trabalhador abandona o trabalho, deixa de comparecer no serviço e nada diz, não contacta o empregador, simplesmente desaparece sem deixar rasto, então cumpridos os requisitos legais, considera-se que o contrato foi denunciado tacitamente, cessando os seus efeitos.

[28] TIMBANÉ, Tomás Luis, A Rescisão Unilateral do Contrato de Trabalho com Justa Causa, Almedina, Coimbra, 2006, pág. 153.

[29] O direito potestativo, é aquele em que uma das partes, tem a possibilidade de operar uma mudança na ordem jurídica, sem necessitar do consentimento da contraparte, que se encontra num estado de sujeição e por esse motivo, tem de suportar diretamente na sua esfera, os efeitos que a ordem jurídica faz corresponder ao exercício desse direito.

[30] Muitos trabalhadores, confrontados com situações de incumprimento grave do seu contrato de trabalho, optam por não o resolver e esforçam-se por defender o seu posto de trabalho, na esperança de que a situação, venha eventualmente a melhorar. Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, Direito… Ob. Cit., pág. 1038

lei regula os fundamentos que permitem invocar a resolução do contrato, o procedimento, os efeitos e a possibilidade de impugnação judicial pelo empregador[31].

A denúncia é a figura extintiva caraterística das relações contratuais duradouras, ou seja, é o direito que permite ao trabalhador, exonerar-se a todo o tempo, do contrato de trabalho, sem necessidade de invocar motivo ou fundamento, desde que cumprido o prazo de aviso prévio estipulado pela lei[32].

2.3. A Resolução do Contrato de Trabalho pelo Trabalhador

A resolução do contrato consiste na extinção da relação contratual por declaração unilateral de um dos contraentes, baseada num fundamento ocorrido posteriormente à celebração do contrato[33]. A resolução carateriza-se por ser uma decisão unilateral, de exercício condicionado e vinculado. A resolução é condicionada, na medida em que só pode ocorrer quando admitida e fundada na lei ou em convenção[34]. A resolução é vinculada, porque carece de ser fundamentada, deve ser acompanhada da alegação dos factos que a sustentam[35]. É unilateral, porque o seu exercício não depende de consentimento da contraparte.

O trabalhador pode recorrer à resolução do contrato como reação a um incumprimento culposo do empregador, ou, em razão de uma alteração superveniente das circunstâncias ou de condutas não culposas do empregador, que tornem inexigível a manutenção do vínculo laboral[36].

No domínio da resolução pelo trabalhador, a lei desenha uma diferenciação entre justa causa subjetiva (culposa) e justa causa objetiva (não culposa)[37]. A primeira deriva de um comportamento ilícito da entidade empregadora e a segunda resulta de circunstâncias objetivas, relacionadas com o trabalhador ou com a prática de atos lícitos pelo empregador[38].

Esta distinção não decorre por mero acaso, nem sequer resulta de uma simples analogia com o regime aplicável à cessação unilateral promovida pelo empregador. Trata-se de uma diferenciação com relevância jurídica, especialmente no que respeita aos efeitos decorrentes da resolução contratual[39]. Da recondução do motivo alegado pelo trabalhador para a resolução imediata do contrato de trabalho a uma situação de

---

[31] Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 7ª ed., Almedina, Coimbra, 2019, pág.998

[32] Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, Cessação…Ob. Cit., pág.571

[33] Cfr. LEITÃO, Luis Manuel Teles de Menezes, Direito das Obrigações, Vol. II, Transmissão e Extinção das Obrigações – Não cumprimento e Garantias do Crédito, 6ªEd., Almedina, Coimbra, 2008, pág. 102

[34] Cfr. SERRA, Adriano Paes da Silva Vaz, Resolução do Contrato, BMJ, nº68, Lisboa, 1957, pág. 153 e ss.

[35] O fundamento legal mais comum para a resolução do contrato é o incumprimento da outra parte (Cfr. art.º 801, nº2 do CC), admitindo-se, por vezes, fundamentos mais latos, baseado na justa causa. Cfr. CORDEIRO, António Menezes, Tratado de Direito Civil Português II, Direito das Obrigações Tomo IV - Cumprimento e Não Cumprimento, Transmissão e Extinção, Garantias, Almedina, Coimbra, 2010.

[36] Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, Direito…Ob. Cit., pág.1008

[37] Cfr. FERNANDES, António Monteiro, Direito… Ob. Cit., pág.550

[38] MARTINS, Pedro Furtado, Cessação…Ob. Cit., pág.571

[39] Cfr. FERNANDES, António Monteiro, Direito… Ob. Cit., pág.550

justa causa subjetiva ou objetiva, decorre uma diferença fundamental para o regime aplicável à resolução do contrato: nos termos do art.º 396º, apenas as situações qualificadas como justa causa subjetiva conferem ao trabalhador o direito a uma indemnização, pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, por ocasião da resolução do contrato. Em sentido contrário, as situações de justa causa objetiva, não conferem direito a qualquer indemnização pela cessação do contrato[40].

Podemos falar de duas espécies de resolução, a fundada em justa causa subjetiva[41], prevista no art.º 394º, nº2 e a resolução fundada em justa causa objetiva[42], prevista no nº3 do mesmo artigo[43] [44].

3. O PROCEDIMENTO DE RESOLUÇÃO DO CONTRATO

Verificando-se uma circunstância apta a frustrar de forma substancial a legítima expectativa do trabalhador, na qualidade de parte contratante e essa conjuntura seja passível de constituir fundamento de justa causa, independentemente da sua natureza objetiva ou subjetiva, o trabalhador convencido do sentimento de inexigibilidade da manutenção do vínculo laboral, deverá encetar os procedimentos previstos no art.º 395º do CT[45].

O procedimento para resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador inicia-se com a comunicação dirigida ao empregador, na qual deve ser expressa a intenção de resolver o contrato[46], com indicação dos factos que consubstanciam justa causa e

[40] Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Tratado…Ob. Cit., págs. 1006-1007.
[41] Sempre que o empregador incumprir culposamente os deveres decorrentes do contrato de trabalho, estar-se-á perante uma situação de responsabilidade contratual. Verificando-se que tal conduta reveste gravidade suficiente, assiste ao trabalhador o direito de proceder à resolução do contrato. A jurisprudência é consensual ao exigir um comportamento grave, que justifique a inexigibilidade de manter o vínculo laboral, nesse sentido: Ac. STJ de 28/01/2016. Processo nº579/11.1TTCSC.L1.S1; Ac. Rel. Lisboa de 25/03/2015. Processo nº164/i4.6TTPDL 4ª Secção; Ac. Rel. Porto de 22/06/2022. Processo nº845/20.5T8AVR.P1.
[42] As situações de justa causa de natureza objetiva podem decorrer quer do exercício legítimo dos poderes do empregador, quer de circunstâncias inerentes à esfera jurídica do trabalhador.
[43] MARTINS, Pedro Furtado, Cessação…Ob. Cit., pág. 571.
[44] No mesmo sentido, GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Da Rescisão do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador*, V Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina, Coimbra, 2003, pág.1043 e FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, Lições… Ob. Cit., pág. 335.
[45] O trabalhador deve comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos (cfr. art.º 395, nº1 do CT).
[46] Se o trabalhador, na comunicação que faz à empregadora para por fim ao contrato de trabalho, não utiliza a expressão "resolução" nem qualquer outra semelhante, e não diz, pelo menos de forma minimamente clara, que está a pôr fim ao contrato/que só trabalha até ao final do respetivo mês porque os réus/entidade empregadora tiveram algum tipo de atuação violadora dos seus direitos laborais, o que se deve concluir, de acordo com o disposto no art.º 236.º/1 do CC, é que o trabalhador denunciou o contrato. Cfr. Ac. Rel. Guimarães de 15/12/2022. Processo nº46/22.8T8BCL.G1.

fundamentam a rutura, nos trinta dias posteriores ao conhecimento dos mesmos, sob pena de caducidade[47] [48] [49].

3.1. A Forma da Declaração

O legislador determina que a declaração resolutiva seja formalizada por escrito, configurando tal exigência mais uma garantia de natureza probatória[50], em razão do seu carácter receptício, do que propriamente um requisito condicionante da sua eficácia extintiva[51]. Quanto a nós, entendemos que a forma mais adequada de assegurar a efetiva receção da declaração pelo empregador, consiste em adotar um meio que permita comprovar a data da entrega, a recusa, ou o eventual motivo que possa ter obstado à sua receção, ou seja, em outras palavras, o envio deve ser realizado via CTT, através de correio registado com aviso de receção. Não obstante, entenderemos que esta é a alternativa mais cautelosa, a Doutrina tem suscitado a possibilidade de a comunicação escrita revestir a forma de documento eletrónico, bem como fomentado uma discussão em torno da admissibilidade de declaração verbal.

Diogo Vaz Marecos, admite a possibilidade de se proceder ao envio da declaração resolutiva via correio eletrónico, remetida para o endereço de email da entidade empregadora[52]. Rita Gomes Silva admite tal hipótese, porém alerta para a dificuldade em comprovar o efetivo recebimento da declaração pelo empregador, sustentando que o envio do documento por meio de endereço eletrónico, não permite aferir a data do seu conhecimento, ou sequer se ocorreu efetivamente, obstando à produção dos respetivos efeitos jurídicos[53]. Hodierno, é possível o envio de comunicação eletrónica com solicitação de confirmação de entrega e leitura, no

[47] FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, Lições…Ob. Cit., pág. 337.

[48] A declaração resolutória deve ser emitida de forma livre, adequadamente formada e vinculada. Trata-se de uma declaração receptícia, cuja eficácia depende do seu efetivo conhecimento pelo destinatário (empregador), ou caso não seja oportunamente recebida por culpa deste, tal como resulta do art.º 224, nº1 e nº2 do CC. Cfr. GOMES SILVA, Rita Daniela, *A Resolução do Contrato de Trabalho pelo Trabalhador*, Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, 2016, pág.55; NASCIMENTO, Ricardo, *Da Cessação do Contrato de Trabalho: em Especial por Iniciativa do Trabalhador*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, pág.162; RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Tratado…Ob. Cit., pág. 939.

[49] A resolução do contrato de trabalho está condicionada ao cumprimento de três pressupostos de natureza procedimental: a forma escrita, a indicação sucinta dos fatos e a observância do prazo legal para exercício do direito. Cfr. BAPTISTA, Albino Mendes, *Notas sobre a Cessação do Contrato de Trabalho, por Iniciativa do Trabalhador no Novo Código do Trabalho - A Reforma do Código do Trabalho*, CEJ, Coimbra Editora, 2004, pág. 28.

[50] As provas têm por função a demonstração da realidade dos factos (cfr. art.º 341 do CC). A prova documental é a que resulta de documento; diz-se documento qualquer objeto elaborado pelo homem com o fim de reproduzir ou representar uma pessoa, coisa ou facto (cfr. art.º 362 do CC).

[51] É receptícia a declaração de resolução do contrato de trabalho com invocação de justa causa subjetiva. É por referência à data da receção da comunicação pelo empregador que se deve aferir sobre se o trabalhador beneficia ou não de presunção de culpa iure et de iure por falta do pagamento pontual da retribuição, por terem decorrido ou não mais de sessenta dias sobre a constituição do empregador em mora quanto à obrigação do pagamento da retribuição. Cfr. Ac. Rel. Coimbra de 28/01/2022. Processo nº1627/20.0T8CVL.C1.

[52] MARECOS, Diogo Vaz, Código do Trabalho Comentado, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2020, pág.1009.

[53] Cfr. GOMES SILVA, Rita Daniela, *A Resolução*…Ob. Cit., pág. 55.

entanto, essa ferramenta nada se assemelha ao serviço postal, cuja frustração na entrega é registada, com indicação do eventual motivo. No caso do endereço eletrónico, o empregador pode simplesmente eliminar ou ignorar a solicitação do recibo de leitura, contudo, nesse caso, devem considerar-se outras circunstâncias para aferição de culpa pela não receção, nomeadamente, se a comunicação por essa via, integra a rotina empresarial para contato com os trabalhadores.

Em suma, no que concerne ao envio da declaração de resolução via endereço eletrónico, não nos parece que a controvérsia se centre na admissibilidade da forma[54], mas sim na capacidade probatória quanto ao conhecimento efetivo do seu conteúdo pelo destinatário[55]. Perfilhamos a tese de Diogo Vaz Marecos, porém ressaltamos a necessidade de cautela, uma vez que a ausência de produção de efeitos da declaração extintiva pode comprometer a licitude da resolução.

No que tange à admissibilidade da declaração verbal de resolução, tal como referimos, a forma que se exige na lei é a escrita, contudo, a inobservância desse requisito formal não acarreta a invalidade da declaração extintiva, apenas, configura uma irregularidade cuja consequência poderá ser a ilicitude da resolução. Segundo Júlio Gomes e Pedro Furtado Martins, a exigência de forma escrita só vale para a fundamentação da resolução, não para a declaração extintiva emitida pelo trabalhador, uma vez que a declaração verbal será suficiente para fazer cessar o vínculo contratual[56].

3.2. A Indicação dos Factos

O legislador estabelece que a comunicação deve conter a indicação sucinta dos factos que fundamentam a justa causa (cfr. art.º 395º, nº1), sendo relevante compreender o alcance deste conceito, qual o nível de fundamentação que se exige para que a resolução possa ser considerada como lícita em eventual apreciação jurisdicional[57]. Assim, considerando que, na apreciação judicial da licitude da

[54] O documento eletrónico satisfaz o requisito legal de forma escrita quando o seu conteúdo seja suscetível de representação como declaração escrita, art.º 3, nº1 do DL nº290-D/99 de 2 de agosto. O documento eletrónico comunicado por um meio de telecomunicações considera-se enviado e recebido pelo destinatário se for transmitido para o endereço eletrónico definido por acordo das partes e neste for recebido. A comunicação do documento eletrónico, assinado de acordo com os requisitos do presente diploma, por meio de telecomunicações que assegure a efetiva receção equivale à remessa por via postal registada e, se a receção for comprovada por mensagem de confirmação dirigida ao remetente pelo destinatário com assinatura digital e recebida pelo remetente, equivale à remessa por via postal registada com aviso de receção. Cfr. art.º 6 do DL nº290-D/99.

[55] As mensagens sms e os e-mails, enquanto documentos eletrónicos, integram-se no conceito de prova documental. Cfr. Ac. Rel. Coimbra de 14/11/2017. Processo nº 2840/12.9TBFIG.C2; Ac. Rel. Porto de 07/12/2018. Processo nº 2905/18.3T8OAZ-A.P1; Ac. STJ de 22/06/2023. Processo nº 114256/20.2YIPRT.P1.S1; Ac. Rel. Guimarães de 27/10/2022. Processo nº 788/21.5T8VVD-C.G1.

[56] Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Da Rescisão…Ob. Cit., pág.134 e* MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação…*Ob. Cit., págs. 574-575.

[57] Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação…*Ob. Cit., pág.581.

resolução, apenas são atendíveis os fatos efetivamente invocados para a fundamentar[58], e tendo ainda em conta que a comunicação dirigida ao empregador deve expor, de forma clara e precisa, o fundamento concreto da resolução contratual, permitindo-lhe compreender as razões que, na ótica do trabalhador, conduziram à rutura contratual e, querendo, impugná-las em tribunal, bem como assegurar a possibilidade de sindicância judicial do específico fundamento invocado[59].

A indicação sucinta dos factos que justificam a justa causa invocada pelo trabalhador, ainda que não tenha o grau de exigência em termos de descrição factual associado normalmente à nota de culpa, tem, no mínimo, de ter uma descrição sumária dos factos, que permita revelar a impossibilidade da manutenção da relação contratual[60] [61]. Joana Vasconcelos acrescenta ainda que não basta a mera reprodução ou remissão para qualquer uma das alíneas do art.º 394º, nº2 do CT[62] [63].A indicação dos factos concretos e da temporalidade dos mesmos, na carta de resolução do contrato de trabalho, mostra-se indispensável para, além do mais, se aferir se o direito foi exercido no prazo legal, condição formal de que, também, depende a licitude da resolução[64]. Em sentido contrário, a falta de indicação, ou a indicação insuficiente de factos que justifiquem a resolução do contrato de trabalho com invocação de justa causa, não gera a invalidade da declaração extintiva, mas obsta imediatamente a que possa ser reconhecida a alegada justa causa, determinando a sua irregularidade, ou

[58] João Leal Amado, sustenta que no caso de impugnação judicial só serão atendíveis para justificar a resolução os factos constantes da comunicação escrita prevista no art.º 395, nº1. Cfr. AMADO, João Leal, Contrato…Ob. Cit., pág. 454.

[59] Cfr. Ac. Rel. Porto de 18/09/2023. Processo nº4704/21.6T8MAI-B.P1; e; Ac. Rel. Évora de 09/05/2024. Processo nº6604/22.3T8STB.E1.

[60] A indicação sucinta dos factos tem alguma correspondência com a nota de culpa prevista no art.º 353 do CT, ressalvando que, enquanto a nota de culpa deve conter uma "descrição circunstanciada dos factos" imputados ao trabalhador, a comunicação da resolução basta ter uma descrição sumária, verificando-se uma exigência formal menor. Cfr. BAPTISTA, Albino Mendes, *Notas…*Ob. Cit., pág.28

[61] Na nota de culpa, a descrição factual insere-se num procedimento de despedimento, sendo essencial para o trabalhador, já que as suas possibilidades de defesa dependem do conhecimento dos factos de que é acusado. Na declaração de resolução, trata-se de anunciar à contraparte o fundamento de uma cessação imediata, em termos tais que permitam, se necessário, a apreciação judicial da justa causa alegada. Mas é indispensável indicar factos concretos que, no entender do trabalhador, consubstanciam o comportamento ilícito do empregador, em reação ao qual é declarada a resolução. Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação…*Ob. Cit., pág.582.

[62] VASCONCELOS, Joana, *Código do Trabalho Anotado,* 9ª ed., Almedina, Coimbra, 2013, pág. 834.

[63] Para a invocabilidade em juízo dos factos suscetíveis de serem apreciados para tais efeitos, conforme resulta do art.º 398º, nº 3, do CT, não ser exigível o mesmo rigor subjacente à descrição circunstanciada da nota de culpa, não se basta a mesma com a mera alusão a conceitos, imputações vagas e conclusivas ou juízos de valor. Cfr. Ac. Rel. Porto de 05/06/2023. Processo nº2600/22.9T8MAI-A.P1. No mesmo sentido, Ac. Rel. Porto de 15/11/2021. Processo nº4404/20.4T8MTS-A.P1; Ac. Rel. Lisboa de 23/02/2022. Processo nº2182/19.9T8BRR.L1-4; Ac. STJ de 31/10/2018. Processo nº16066/16.9T8PRT.P1.S1; Ac. Rel. Porto de 12/09/2016. Processo nº896/13.6TTMTS.P1.

[64] Cfr. Ac. STJ de 14/07/2016. Processo nº1085/15.0T8VNF.G1.S1

seja, a ilicitude da resolução, com as consequências fixadas nos artigos 399º e 401º do CT[65] [66].

O cumprimento da exigência da indicação sucinta dos factos que justificam a justa causa invocada pelo trabalhador na comunicação escrita que este dirige ao empregador, é uma condição essencial para a licitude da resolução[67]. Inexistindo fatos invocados na comunicação de resolução, não poderá o(a) trabalhador(a) apresentá-los posteriormente nos articulados da ação destinada à apreciação da licitude da resolução, nem se afigura possível demonstrar a existência de justa causa, com cuja prova estava onerado[68].

A este respeito, cumpre ainda salientar que a petição inicial não serve para alegar factos que visem fundamentar a justa causa e que não foram expressamente indicados na carta de comunicação da resolução contratual enviada para o empregador com o objetivo de pôr termo ao contrato de trabalho[69].

3.3. O Prazo

O trabalhador deve comunicar a sua intenção de resolver o contrato de trabalho, nos trinta dias subsequentes ao conhecimento dos factos que justificam a rutura contratual (cfr. art.º 395º, nº1 do CT). João Leal Amado, sustenta que à partida, perante um comportamento do empregador constitutivo de justa causa de resolução do contrato, o trabalhador deverá atuar no prazo de trinta dias, sob pena de caducidade[70].

O cerne da controvérsia relativa ao prazo para o exercício do direito de resolução do contrato reside na definição do momento inicial da contagem do prazo de trinta dias e, consequentemente, no instante em que tal prazo preclude[71].

Para efeitos de determinação do início da contagem desse prazo, torna-se relevante distinguir quanto aos factos ilícitos motivadores da resolução do contrato com justa causa, aferir, se estamos perante factos instantâneos, factos instantâneos com

---

[65] Cfr. Ac. Rel. Porto de 29/05/2017. Processo nº2364/15.2T8PRT.P1. Acrescenta o referido acórdão que dizer "nos termos e para os efeitos no artigo 394.º n.ºs 1 e 2 al. a) e n.º 5 do Código do Trabalho sou pelo presente a comunicar a resolução do contrato de trabalho que tenho com V.Exas", não concretiza minimamente o fundamento para resolver o contrato de trabalho com invocação de justa causa.

[66] O trabalhador não pode vir invocar, na ação judicial em que pretende ver reconhecida a justa causa para a resolução, fundamentos fácticos diferentes dos mencionados na carta de resolução. Mas também não está impedido de alegar e provar a ocorrência de factos circunstanciais que, tendo conexão com os fundamentos sucintamente invocados na carta, se mostrem pertinentes para o tribunal avaliar da gravidade destes e da sua natureza inviabilizadora da manutenção da relação laboral. Cfr. Ac. Rel. Porto de 15/10/2012. Processo nº1020/10.2TTPRT.P1

[67] Ac. Rel. Évora de 09/05/2024. Processo nº6604/22.3T8STB.E1

[68] Ac. Rel. Lisboa de 23/02/2022. Processo nº2182/19.9T8BRR.L1-4.

[69] Cfr. Ac. Rel. Guimarães de 15/12/2022. Processo nº46/22.8T8BCL.G1; e; Ac. Rel. Évora de 09/05/2024. Processo nº6604/22.3T8STB.E1

[70] AMADO, João Leal, Contrato…Ob. Cit., pág.455.

[71] Suscitam-se algumas questões relativamente ao exato momento a partir do qual o prazo começa a correr, dada a multiplicidade e a heterogeneidade das condutas do empregador suscetíveis de integrarem justa causa de resolução. Cfr. Cfr. GOMES SILVA, Rita Daniela, A Resolução…Ob. Cit., pág.58.

efeitos duradouros ou factos continuados[72] [73]. Assim conforme se acentua na Jurisprudência: (i) no caso de uma infração instantânea, o prazo de trinta dias inicia-se a partir do momento em que o trabalhador tem conhecimento da sua prática; (ii) tratando-se de infração instantânea com efeitos duradouros, esse prazo não começa no momento do conhecimento da materialidade dos factos, mas sim quando, no contexto da relação laboral, tais factos assumem gravidade tal que torne impossível a subsistência do contrato de trabalho, não sendo exigível ao trabalhador a sua manutenção; (iii) no caso de infração continuada, a contagem do prazo apenas se inicia com a prática do último ato violador, ou seja, quando cessa a situação ilícita que consubstancia a justa causa[74].

Nas situações de falta culposa de cumprimento da obrigação de pagamento pontual da retribuição, o prazo para a resolução conta-se a partir do termo dos sessenta dias ou a partir do momento da declaração do empregador, a pedido do trabalhador, prevendo o não pagamento da retribuição até ao termo desses sessenta dias (cfr. art.º 395º, nº2 em consonância com o disposto no art.º 394º, nº5)[75]. Segundo João Leal Amado[76], nestes casos parece que o trabalhador terá de resolver o contrato algures entre o 61º e o 90º dia de mora patronal, sob pena de esta faculdade de resolução caducar [77].

---

[72] O facto instantâneo é aquele que se traduz numa única conduta violadora, realizada ou executada em dado momento, esgotando-se imediatamente após a realização do respetivo ato concretizador. O facto instantâneo pode produzir efeitos duradouros, quando estes sejam suscetíveis de agravar com o decurso do tempo. O facto continuado é aquele cuja ilicitude se perpetua no tempo, ou seja, caracteriza-se por um conjunto de factos que se sucedem de forma interdependente, degradando progressivamente a relação laboral e assumindo gravidade crescente à medida que o tempo vai decorrendo. Cfr. Ac. Rel. Évora de 13/07/2022. Processo nº3295/19.2T8STR.E1 e Ac. Rel. Porto de 17/11/2014. Processo nº739/12.8TTMTS-A.P1-

[73] Exemplificando para uma melhor compreensão dos conceitos. A ofensa à integridade física do trabalhador configura, em regra, um facto instantâneo, cujos efeitos se circunscrevem à conduta violadora que lhe deu origem. A violação da categoria profissional do trabalhador, pode configurar um facto instantâneo com efeitos duradouros, ou seja, o empregador ao diminuir a categoria do trabalhador ilicitamente (conduta única), gera uma situação cujo efeito se vai prolongar no tempo, até atingirem uma gravidade que, na ótica do trabalhador, torna inviável a manutenção da relação contratual (cfr. Ac. STJ de 27/11/2024. Processo nº13908/22.3T8PRT.P1.S1). A falta de condições de segurança, ou a violação de garantias legais do trabalhador, podem configurar um facto continuado, na medida em que exprimem um incumprimento patronal que, por vezes, a passagem do tempo só torna a situação ainda mais grave (cfr. AMADO, João Leal, Contrato…Ob. Cit., pág.451).

[74] Cfr. Ac. Rel. Porto de 04/04/2022. Processo nº3191/20.0T8MTS-A.P1; Ac. Rel. Évora de 13/07/2022. Processo nº3295/19.2T8STR.E1; Ac. Rel. Évora de 14/11/2013. Processo nº512/12.3TTSTB.E1; Ac. Rel. Coimbra de 14/06/2024. Processo nº2015/22.9T8CTB.C1; Ac. Rel. Coimbra de 28/01/2022. Processo nº1591/18.5T8CTB.C3; Ac. Rel. Porto de 17/11/2014. Processo nº739/12.8TTMTS-A.P1.

[75] FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, Lições…Ob. Cit., pág. 337.

[76] AMADO, João Leal, Contrato… Ob. Cit., págs. 455-456.

[77] Em sentido contrário, suscita-se Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, ao admitir que constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador a falta de pagamento de 9 retribuições mensais, por período superior a 60 dias, por não se tratar de um atraso pontual, por tempo excessivo, o que acarreta a impossibilidade prática e imediata de manutenção do contrato de trabalho (cfr. Ac. Rel. Guimarães de 04/10/2017. Processo nº2698/16.9T8GMR.G1), ou seja, segundo o referido acórdão o direito a resolver o contrato não caduca, considerando que a falta de pagamento de retribuições por 9 meses impossibilita a subsistência da relação contratual.

A jurisprudência tem vindo a afirmar que o trabalhador dispõe de um prazo de trinta dias para proceder à resolução do contrato de trabalho, contado a partir do termo dos primeiros sessenta dias de mora do empregador, beneficiando da presunção de culpa prevista no art.º 394.º, n.º 5, do CT. Porém, caso deixe ultrapassar esse prazo, não poderá prevalecer-se dessa presunção, passando a beneficiar apenas da presunção iuris tantum prevista no art.º 799º do CC e o art.º 394º, nº2, al. a)[78]. O Professor David Falcão seguindo a corrente da Jurisprudência, esclarece ainda que decorrido o prazo de noventa dias (sessenta dias de mora, acrescidos dos trinta dias para resolver o contrato), o trabalhador passa a beneficiar apenas da presunção iuris tantum, ainda que o incumprimento da obrigação se mantenha, ou seja, mesmo que o empregador persista na omissão do pagamento da retribuição[79].

Em suma, no que respeita à contagem do prazo para a resolução do contrato quando a justa causa se funda na falta de pagamento da retribuição por período superior a sessenta dias, o trabalhador deve exercer esse direito entre o 61º dia e o 90º dia, beneficiando da presunção inilidível de culpa prevista no art.º 394º, nº5. Ultrapassado esse prazo, e caso o empregador restabeleça a regularidade contratual, retomando o pagamento das retribuições, o direito a resolver o contrato caduca nos termos gerais. Em sentido diverso, se o incumprimento se mantiver, o trabalhador poderá ainda resolver o contrato, mas beneficia apenas da presunção de culpa iuris tantum.

No que concerne a esta matéria, não podemos deixar de tecer uma crítica à opção do legislador. Ora, por um lado, considera-se que a falta de pagamento de retribuição por período superior a sessenta dias, assume tamanha gravidade que se desconsidera a culpabilidade do empregador, estabelecendo uma ficção legal de culpa, ou quiçá, uma presunção juris et de jure (cfr. art.º 394º, nº5). A retribuição vence-se, regra geral, mensalmente (cfr. art.º 278º), ou seja, o empregador deve proceder ao seu pagamento todos os meses (pelo menos uma vez por mês). Assim, verificando-se a falta de pagamento por período superior a sessenta dias, o trabalhador confrontar-se-á, em regra, com dois incumprimentos retributivos e assim sucessivamente, pelo tempo que o incumprimento subsista.

Nas situações, em que a falta de pagamento pontual da retribuição se prolonga por período superior a sessenta dias e consubstancia mais do que um incumprimento, estaremos perante um facto continuado, cujos efeitos se agravam com o decurso do tempo, deteriorando progressivamente a situação económica do trabalhador e do seu agregado familiar, acentuando o estado de carência e dificultando a satisfação das suas

[78] A declaração de resolução do contrato de trabalho com invocação de justa causa subjetiva é receptícia. É por referência à data da receção da comunicação pelo empregador que se deve aferir sobre se o trabalhador beneficia ou não de presunção de culpa *iure et de iure* por falta do pagamento pontual da retribuição, por terem decorrido ou não mais de sessenta dias sobre a constituição do empregador em mora quanto à obrigação do pagamento da retribuição. Se no momento do envio da comunicação ainda não tinham decorrido aqueles sessenta dias, mas no momento da receção da comunicação já os mesmo tinham decorrido, o trabalhador beneficia da presunção de culpa *iure et de iure* consagrada no art.º 394, n.º 5, do CT. Cfr. Ac. Rel. Coimbra de 28/01/2022. Processo nº1627/20.0T8CVL.C1. No mesmo sentido, Ac. Rel. Coimbra de 13/12/2012. Processo nº923/11.1TTLRA.C1.

[79] Cfr. FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições*…Ob. Cit., pág. 337.

necessidades essenciais[80]. Por outro lado, relembramos que a contagem do prazo de trinta dias para resolver o contrato nos factos continuados só se inicia quando for praticado o último ato de violação do contrato, não ocorrendo, no presente caso, a caducidade do direito de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador[81]. Neste contexto, e seguindo a linha de raciocínio explanada, não se compreende a lógica do legislador ao fragilizar a posição do trabalhador numa eventual situação de incumprimento da obrigação retributiva após o decurso do prazo de noventa dias (correspondente aos sessenta dias de mora do empregador, acrescidos dos trinta dias para o exercício do direito de resolução). Se o incumprimento da obrigação retributiva por período superior a sessenta dias assume gravidade tal que torna irrelevante a aferição da culpa do empregador[82], não se nos afigura coerente que um incumprimento que se prolongue, por exemplo, por cem dias, possa ser juridicamente atenuado, permitindo-se que o empregador ilida a sua culpa na conduta violadora.

Quando a justa causa de resolução contratual não se fundar num qualquer comportamento do empregador, mas sim numa circunstância atinente à esfera jurídica do próprio trabalhador, em particular, na necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do serviço, a lei determina que o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível (cfr. art.º 395º, nº3)[83]. Pedro Furtado Martins[84], sustenta que, nesta circunstância específica, o prazo de comunicação assume uma função distinta. Com efeito, enquanto nas demais situações o referido prazo se apresenta como um indicador da inexigibilidade da subsistência da relação laboral, nos casos em que esteja em causa o cumprimento de uma obrigação legal incompatível com a continuação do vínculo contratual, o objetivo primordial consiste em proporcionar ao empregador um pré-aviso, com a maior antecedência possível, de que o trabalhador se verá compelido a proceder à cessação do contrato.

---

[80] No mesmo sentido, criticando a bondade desta solução legal, AMADO, João Leal, Contrato… Ob. Cit., pág. 455.

[81] Se o comportamento ilícito do empregador for continuado, o prazo de caducidade só se inicia quando for praticado o último ato em violação do contrato, pois o conhecimento da situação ilícita renova-se permanentemente enquanto ela se mantiver. Cfr. FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, Lições…Ob. Cit., pág.338. No mesmo sentido, Ac. STJ de 06/11/2024. Processo nº4644/21.9T8SNT.L1.S1.

[82] A este respeito destacamos o exemplo ilustrado pelo Professor David Falcão que refere: "imagine-se a título exemplificativo, que o empregador não paga a retribuição relativa ao mês de janeiro. O trabalhador, em conformidade com o art.º 395, nº2, pretendendo resolver o contrato, deve fazê-lo, de forma a beneficiar da presunção juris et de jure prevista no art.º 394, nº5, durante os 30 dias posteriores ao decurso dos 60 dias sobre a falta de pagamento pontual da retribuição desse mês. No entanto, se o trabalhador resolver o contrato após os 30 dias sobre os 60 dias após a falta de pagamento pontual da retribuição relativa ao mês de janeiro e, subsistindo o incumprimento, passa a beneficiar de presunção juris tantum prevista no art.º 799, nº1 do CC e já não da presunção juris et de jure prevista no art.º 394, nº5 podendo o empregador vir a provar que a falta de pagamento relativa a esse mês não se deveu a culpa sua. E assim sucessivamente enquanto subsistir o incumprimento. Cfr. FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, Lições…Ob. Cit., pág.338.

[83] AMADO, João Leal, Contrato… Ob. Cit., pág.456

[84] MARTINS, Pedro Furtado, Cessação…Ob. Cit., pág.581. No mesmo sentido, Ricardo Nascimento sublinha que, o prazo para a comunicação da resolução do contrato deve ser apreciado em função das circunstâncias concretas de cada situação, em conformidade com os princípios da boa-fé (cfr. NASCIMENTO, Ricardo, Da Cessação… Ob. Cit. pág.257).

No que se refere à natureza do prazo para a resolução do contrato, coloca-se a questão quanto à sua qualificação jurídica, nomeadamente se estamos perante um prazo de caducidade, ou perante um prazo prescricional[85]. A Doutrina e a Jurisprudência maioritária têm entendido que estamos no âmbito de um prazo de caducidade, uma vez que a sua observância pelo trabalhador, constitui condição de licitude da resolução do contrato de trabalho[86]. Com efeito, a inobservância do prazo pelo trabalhador, poderá culminar com a qualificação da resolução como ilícita, implicando as consequências legalmente previstas para essas situações, ou seja, entende-se que o trabalhador fez cessar o contrato sem justa causa, não estando, por tal motivo, dispensado do cumprimento do prazo de aviso prévio, nem lhe assiste o direito à indemnização prevista no art.º 396º do CT, constituindo-se ele próprio no dever de ressarcir o empregador pela cessação abrupta do contrato[87] [88].

No que concerne ao prazo, cumpre ainda salientar que não se trata de um prazo de conhecimento oficioso, ou seja, só pode ser apreciado pelo Tribunal, quando devidamente invocado pelas partes[89]. Constituindo a caducidade do direito do trabalhador à resolução do contrato de trabalho uma exceção perentória[90], incumbe ao empregador alegar e provar que, à data da resolução contratual, haviam decorrido trinta dias sobre o conhecimento, por parte do trabalhador, dos factos determinantes da justa causa invocada.

---

[85] Quando, por força da lei ou por vontade das partes, um direito deva ser exercido dentro de certo prazo, são aplicáveis as regras da caducidade, a menos que a lei se refira expressamente à prescrição (art.º 298, nº2 do CC). Cfr. Ac. Rel. Coimbra de 28/04/2017. Processo nº176/16.5T8LMG.C1.

[86] Cfr. Ac. Rel. Porto de 04/04/2022. Processo nº3191/20.0T8MTS-A.P1; Ac. Rel. Coimbra de 28/04/2017. Processo nº176/16.5T8LMG.C1; Ac. Rel. Lisboa de 14/07/2011. Processo nº780/09.8TTLSB.L1-4.

[87] Caso o trabalhador não respeite o prazo, a resolução do contrato mantém-se, mas inutilizam-se as vantagens da qualificação de justa causa, ou seja, a exoneração do dever de avisar previamente o empregador e a constituição do direito à indemnização. Nestas hipóteses, uma vez que o trabalhador permanece obrigado a cumprir o aviso prévio, constitui-se na obrigação de pagar a indemnização pela resolução inopinada do contrato de trabalho, nos termos do art.º 399 do CT. Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, Cessação…Ob. Cit., págs.580-581.

[88] Seguindo a linha de pensamento de Pedro Furtado Martins, discordamos da construção que sustenta que, quando não se prove a justa causa de resolução do contrato, o empregador teria direito a indemnização pelos prejuízos sofridos, não se vislumbrando qualquer fundamento para excluir tais situações do regime aplicável à resolução ilícita do contrato de trabalho. Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, Cessação…Ob. Cit., pág.581. No mesmo sentido, MARTINEZ, Pedro Romano, Direito…Ob. Cit., pág.1040.

[89] Segundo Pedro Furtado Martins, o prazo de caducidade não é de conhecimento oficioso, entendendo-se que a matéria em controvérsia não está excluída da disponibilidade das partes, pelo que, nos termos do art.º 333, nº2 do CC, tem a caducidade de ser invocada pelas partes, nos moldes estabelecidos no art.º 303 do CC. Cfr. MARTINS, Pedro Furtado, Cessação…Ob. Cit., pág.580. No mesmo sentido, Ac. STJ de 21/03/2001. Processo nº00S3320; Ac. STJ de 07/11/2001. Processo nº 01S1193; Ac. STJ de 08/03/2001. Processo nº 00S3839.

[90] A caducidade do direito do trabalhador a resolver o contrato não depende apenas de invocabilidade da parte interessada, que no caso é um empregador. Impende ainda sobre o empregador o ónus da prova, no sentido de demonstrar que, à data da receção da declaração resolutiva, o prazo de trinta dias já se havia esgotado e com ele, precludido o direito de resolução (art.º 342, nº2 do CC). Nesse sentido, Ac. Rel. Évora de 26/10/2017. Processo nº1596/16.0T8PTM.E1.E1; Ac. Rel. Porto de 04/04/2022. Processo nº3191/20.0T8MTS-A.P1.

Por fim, no que respeita à matéria dos prazos, cumpre ainda abordar uma questão que tem suscitado ampla controvérsia na Doutrina a duração do prazo legalmente fixado para o exercício, pelo trabalhador, do direito de resolução do contrato de trabalho. O prazo de trinta dias fixado pelo legislador para o exercício do direito de resolução do contrato por iniciativa do trabalhador tem sido frequentemente qualificado, pela Doutrina, como manifestamente exíguo, sobretudo quando comparado com o prazo de que o empregador dispõe para reagir ao conhecimento da prática de uma infração disciplinar pelo trabalhador (cfr. art.º 329º, nº2)[91].

A este respeito, cumpre ainda salientar que o empregador beneficia do prazo de um ano, contado a partir da instauração do procedimento disciplinar, para proceder à notificação do trabalhador quanto à decisão final (cfr. art.º 329º, nº3). Tal significa que o legislador considerou adequado e célere um período de um ano para que o empregador apure, a verificação ou não de infração disciplinar imputável ao trabalhador e, em caso afirmativo, determine e aplique a correspondente sanção disciplinar[92].

Júlio Gomes adverte que, no âmbito da resolução, o trabalhador sofre um grave prejuízo com a cessação imediata da relação de trabalho, ainda que esta se deva à sua iniciativa. Defendendo, por isso, que o trabalhador deve dispor de um prazo razoável para aferir a gravidade do incumprimento contratual imputável ao empregador e ponderar as consequências que resultam da perda daquele posto de trabalho. Sublinha ainda que, em determinadas situações, o incumprimento apresenta-se como uma infração continuada ou que se vai agravando gradual e progressivamente ao longo do tempo[93].

Considerados os argumentos explanados, impõe-se-nos assumir uma posição fundamentada. No âmbito do despedimento, o empregador dispõe de 60 dias, contados do conhecimento da alegada infração para impulsionar o respetivo procedimento disciplinar. Instaurado o procedimento, dispõe ainda de um prazo de um ano para apurar a realidade dos factos, aferir a gravidade do incumprimento e decidir quanto à aplicação, ou não, de sanção disciplinar, inclusive uma sanção de menor relevo. Em sentido contrário, o trabalhador dispõe de apenas 30 dias para ponderar se a conduta

---

[91] O legislador impõe um prazo ao empregador, ou superior hierárquico com competência disciplinar, para reagir ao conhecimento da prática de uma infração disciplinar, ou seja, sempre que haja conhecimento de um facto que consubstancie uma infração disciplinar, o empregador tem 60 dias para desencadear o procedimento disciplinar, sob pena de caducidade desse direito, presumindo-se que não agiu, por entender que a prática irregular era irrelevante e não merecia ser censurada, sendo esta presunção inilidível. Cfr. FERREIRA, Pedro Miguel Esteves, *O Poder e Procedimento Disciplinar – A Justa Causa Subjetiva*, Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico de Castelo Branco, Idanha-Nova, 2023, pág.20. Nesse sentido, também, SOUSA, Pedro Ferreira, O Procedimento Disciplinar Laboral, Uma Construção Jurisprudencial, 4ª Ed., Almedina, Coimbra, 2020, págs.48-49 e Ac. Rel. Porto de 25/06/2018. Processo nº 2049/17.5T8AVR.P1.

[92] Cfr. FERREIRA, Pedro Miguel Esteves, O Poder…Ob. Cit., págs.21-22. No mesmo sentido, MARECOS, Diogo Vaz, As Alterações do Código do Trabalho Revisto ao Procedimento Disciplinar, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Almedina, 2009, pág.161. No que respeita a Jurisprudência, Ac. Rel. Coimbra de 15/12/2016. Processo nº7112/15.4T8CBR.C1; Ac. Rel. Guimarães de 14/05/2015. Processo nº79/13.5TTVCT.G1.

[93] GOMES, Júlio Manuel Vieira, Direito…Ob. Cit., pág.1056. No mesmo sentido, NASCIMENTO, Ricardo, Da Cessação…Ob. Cit., págs.248-249.

do empregador assume gravidade suficiente para tornar inexigível a manutenção do vínculo laboral.

Acresce salientar que, em regra, o empregador dispõe de recursos substancialmente superiores, quer de natureza humana (designadamente colaboradores com conhecimentos especializados na matéria, como juristas ou técnicos de recursos humanos), quer de natureza financeira, que lhe permitem formar uma decisão de modo mais célere e sustentado. Cumpre ainda relevar que, no caso do despedimento, está essencialmente em causa a substituição de um trabalhador no seio da estrutura empresarial, ao passo que, na resolução do contrato pelo trabalhador, pode estar em causa a própria subsistência do seu agregado familiar, que frequentemente depende, de forma exclusiva, daquela fonte de rendimento.

Considerando ainda a acentuada assimetria que caracteriza a relação laboral, potenciada, nomeadamente, pelas condições do mercado de trabalho, como a taxa de desemprego e agravada pelas sucessivas crises económicas e sociais que têm afetado a Europa e o Mundo, fatores que inevitavelmente influenciam o momento em que o trabalhador pondera a resolução do seu contrato de trabalho, entendemos que o prazo de trinta dias fixado pelo legislador se revela manifestamente exíguo[94]. Tal prazo mostra-se pouco sensível às reais dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores e não reflete adequadamente o princípio da igualdade consagrado como princípio fundamental num Estado de Direito Democrático[95].

3.4. Revogação e o Reconhecimento Notarial da Declaração Resolutiva

O trabalhador pode retratar-se e revogar a declaração de resolução do contrato, até ao sétimo dia seguinte à data em que a comunicação chega ao poder do

[94] A este respeito importa ainda salientar que o prazo de caducidade de justa causa para resolução do contrato de trabalho, não se suspende, mesmo nos casos em que opere uma suspensão do contrato de trabalho. Cfr. Ac. Rel. Porto de 20/05/2024. Processo nº3321/22.8T8MTS.P1.

[95] Formula-se, assim, uma crítica fundamentada à opção do legislador laboral nesta matéria, uma vez que apresentamos sérias dificuldades em aceitar a tese de que o trabalhador, ao não exercer o direito de resolução do contrato de trabalho no prazo de trintas dias está a aceitar tacitamente o comportamento do empregador (art.º 217 do CC) ou que simplesmente não o considera relevante para efeitos de inexigibilidade da manutenção do vínculo laboral. Na maioria das situações, o trabalhador não reage porque fica prostrado perante a sua própria necessidade económica e pela insuficiência de conhecimento jurídico quanto aos direitos que lhe assistem. Quando o trabalhador se apercebe da possibilidade de resolução do contrato de trabalho, já é demasiado tarde para procurar o apoio jurídico que lhe permita aferir as circunstâncias concretas e tomar, de forma esclarecida, a decisão mais adequada.

empregador[96], salvo se a sua assinatura for, logo na comunicação inicial, objeto de reconhecimento notarial (cfr. art.º 397º, nº1)[97].

A revogação pelo trabalhador da sua a declaração de resolução do contrato de trabalho depende de comunicação escrita, dirigida ao empregador[98]. A revogação, só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade do montante das compensações pecuniárias pagas em consequência da resolução do contrato (cfr. art.º 397º, nº1 e art.º 350º, nº3)[99].

Por outro lado, o empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de resolução tenha reconhecimento notarial presencial, devendo nesse caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato (cfr. art.º 395º, nº4 do CT). A partir do momento em que a declaração resolutiva seja objeto de reconhecimento notarial presencial[100], o trabalhador fica impedido de exercer o direito de revogação[101] [102], ou seja, não pode vir à posterior, nos sete dias subsequentes à receção da comunicação

[96] O trabalhador, caso não possa assegurar a receção da comunicação até ao sétimo dia seguinte à data em que chegar ao poder do empregador, deve remetê-la por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo. Cfr. art.º 397, nº2 e art.º 350, nº2 do CT.

[97] Cfr. MELLO, Alberto de Sá, *Direito do Trabalho para Empresas*, 4.ª ed., Almedina, Coimbra, 2022, pág.192; e, FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, Lições…Ob. Cit., pág. 339.

[98] VASCONCELOS, Joana, Código… Ob. Cit. pág. 840.

[99] Nesse sentido, LEITÃO, Luis Menezes, *Direito do Trabalho*, 3ª ed., Almedina, Coimbra, 2012, pág.413.

[100] O documento com reconhecimento notarial, trata-se de um documento particular, cuja letra e assinatura (se forem manuscritos), ou só assinatura (se dactilografados ou processados por meios informáticos), se mostram reconhecidas por notário, que, em consequência, lavra nele (no próprio documento ou em folha anexa) um termo de reconhecimento. Cfr. art.º 35, nº3, art.º 36, nº4 e art.º 150 do CNot. O documento objeto de reconhecimento notarial presencial passa a qualificar-se como documento autenticado e adquire força probatória plena, quanto às declarações só seu autor, podendo apenas ser ilidida mediante arguição e prova da falsidade do documento, (cfr. art.º 371, nº1 e art.º 376, nº1 do CC). O documento particular autenticado é um documento particular elaborado pelas partes, que confirma o seu conteúdo perante notário, solicitador ou advogado. Têm competência para fazer reconhecimentos simples e com menções especiais, presenciais e por semelhança, autenticar documentos particulares, certificar, ou fazer e certificar, traduções de documentos, nos termos previstos na lei notarial, bem como certificar a conformidade das fotocópias com os documentos originais e tirar fotocópias dos originais que lhes sejam presentes para certificação, os conservadores, os oficiais de registo, os advogados e os solicitadores, nos termos do art.º 38 do DL. nº76-A/2006 de 29 de agosto.

[101] Na opinião de Rita Gomes Silva, a faculdade conferida ao empregador visa assegurar uma certa segurança jurídica, quanto à efetiva cessação do contrato de trabalho, garantindo que, uma vez operada a resolução, esta não possa ser revertida. Tal prerrogativa permite que o empregador possa tomar as diligências necessárias com vista à substituição do trabalhador, sem ficar preso à expetativa de que aquele contrato volte a vigorar. Cfr. GOMES SILVA, Rita Daniela, A Resolução…Ob. Cit., pág.62

[102] O instituto da revogação da resolução não deve ser visto como um mero "direito de arrependimento" a favor do trabalhador, pelo contrário, suscita-se como forma de combate à fraude, obstando à prática ilícita que consiste em o empregador, no momento da admissão e como condição desta, exigir do trabalhador a entrega de uma carta de resolução já assinada, mas sem data, reservando-se a faculdade de a datar e fazer valer ulteriormente, de acordo com a sua vontade e conveniência. Cfr. FERNANDES, António Monteiro, Direito…Ob. Cit., pág.552

pelo empregador, retratar a manifestação de vontade através da qual declarou resolver o contrato de trabalho, (cfr. art.º 397º, nº1 e art.º 395º, nº4)[103].

Importa, assim, aferir quais as consequências jurídicas que emergem da recusa do trabalhador em proceder ao reconhecimento notarial presencial da declaração resolutiva, quando tal formalidade seja solicitada pelo empregador no exercício do direito que a lei lhe confere.

Diogo Vaz Marecos suscita a possibilidade de o empregador instaurar procedimento disciplinar com vista a sancionar uma eventual infração disciplinar, designadamente, por violação do dever de proceder de boa-fé, nos termos do art.º 98º e art.º 328º e ss. do CT[104].

O reconhecimento presencial da assinatura do trabalhador não constitui formalidade essencial de que dependa a validade ou regularidade da resolução do contrato de trabalho por iniciativa trabalhador, assim, a omissão dessa formalidade, não vai obstar aos efeitos resolutivos, cessando o contrato em qualquer caso, na data indicada na declaração[105]. Por outro lado, o poder disciplinar do empregador subsiste apenas enquanto vigorar o contrato de trabalho, sendo este o seu próprio fundamento[106]. Assim, uma vez emitida a declaração resolutiva pelo trabalhador e produzidos os respetivos efeitos, extingue-se o vínculo contratual e, com ele, o poder disciplinar do empregador[107]. Posto isto, não nos parece viável a questão suscitada relativamente à possibilidade de exercício do poder disciplinar, uma vez que os seus efeitos ficam inviabilizados pela cessação do contrato de trabalho.

A prerrogativa conferida ao empregador de solicitar o reconhecimento notarial presencial da declaração resolutiva está intimamente ligada à possibilidade de revogação dessa declaração pelo trabalhador. Assim, a consequência da falta de cumprimento dessa exigência pelo trabalhador, será precisamente o afastamento do direito de revogação da resolução, ou seja, a sua recusa inviabiliza o exercício desse direito[108].

No âmbito deste preceito, que prevê a possibilidade de reconhecimento notarial presencial da declaração resolutiva, impondo como limite máximo, um termo suspensivo de 60 dias entre a data do reconhecimento e a data da cessação do contrato

---

[103] Joana Vasconcelos, critica a integração sistemática desta norma no art.º 395 do CT, uma vez que este preceito tem por finalidade, permitir que o empregador, exigindo este formalismo acrescido, possa excluir o direito de revogação a favor do trabalhador previsto no art.º 397 do CT. Sustenta ainda que esta norma é alheia à fisionomia e à finalidade das demais que integram aquele preceito e cujo propósito é o de agrupar as regras procedimentais da resolução do contrato de trabalho. Cfr. VASCONCELOS, Joana, Código… Ob. Cit. págs.833-834.

[104] Cfr. MARECOS, Diogo Vaz, Código… Ob. Cit., pág. 933.

[105] Nesse sentido, MARTINS, Pedro Furtado, Cessação… Ob. Cit. págs. 576-577.

[106] Cfr. FERREIRA, Pedro Miguel Esteves, O Poder…Ob. Cit., págs. 6-7.

[107] O facto de o poder disciplinar se extinguir com a cessação do contrato de trabalho não cria uma lacuna que permita ao trabalhador agir impunemente, ou seja, se o trabalhador, ao tomar conhecimento da iminente extinção do contrato, praticar atos que lesem os direitos do empregador, tem este último, a possibilidade de recorrer à tutela jurisdicional, quer no âmbito criminal, caso os atos configurem ma prática prevista e punível nos termos do Código Penal, quer no âmbito da responsabilidade civil, reclamando a correspondente indemnização pelos prejuízos sofridos. Cfr. FERREIRA, Pedro Miguel Esteves, O Poder…Ob. Cit., pág. 7.

[108] Nesse sentido, MARTINS, Pedro Furtado, Cessação… Ob. Cit. pág. 577.

de trabalho, suscitou-se na Doutrina e na Jurisprudência[109], a discussão sobre a eventual possibilidade de resolver o contrato com fundamento numa justa causa, deferindo os efeitos para momento posterior.

A respeito desta matéria, o STJ já se pronunciou, sustentando que a lei não impõe ao trabalhador a obrigação de resolver o contrato com efeitos imediatos, uma vez que o preceito consagra uma faculdade, e não uma obrigação[110].

Ponderado em concreto, o prazo máximo de 60 dias concedido pelo legislador, constatamos que corresponde, via de regra, ao período de aviso prévio aplicável à denúncia do contrato de trabalho. Tal circunstância sugere que esta opção não resultou de um lapso, mas sim de uma estratégia cautelar[111], permitindo ao trabalhador resolver o contrato prevenindo a eventualidade de a justa causa não se provar, eximindo-se assim do risco de incorrer na obrigação de indemnizar o empregador.

4. NOTAS CONCLUSIVAS

A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador reveste-se de natureza extrajudicial; todavia, a eficácia prática do regime é residual. Na maioria dos casos, as resoluções acabam por ser apreciadas judicialmente, sobretudo quando nelas se inclui um pedido de indemnização ou compensação. O empregador, confrontado com a obrigação de pagar ao trabalhador, tende a optar pela via jurisdicional, na expetativa de que o Tribunal declare a ilicitude da resolução ou, fixe um montante indemnizatório inferior, reduzindo assim o valor global a pagar.

Reforçamos a crítica à corrente que defende que, uma vez ultrapassado o prazo de 90 dias (correspondentes a 60 dias de ausência de pagamento, acrescidos de 30 dias para exercício do direito de resolução), o trabalhador deixa de beneficiar da proteção prevista no art.º 394.º, nº 5, do CT, passando a beneficiar apenas de uma presunção iuris tantum. A falta de pagamento de retribuição é um facto, cujos efeitos se agravam com o decurso do tempo, deteriorando progressivamente a situação económica do trabalhador. Embora se reconheça que a perda de garantias decorra da omissão do trabalhador, que optou por não resolver o contrato dentro do prazo legalmente estabelecido, também se admite que tal prazo (30 dias) é manifestamente reduzido, não permitindo ao trabalhador médio realizar todas as diligências necessárias para salvaguardar o bem-estar do seu agregado familiar, nomeadamente, obter aconselhamento jurídico, reunir os meios probatórios adequados e avaliar a possibilidade de encontrar uma nova solução profissional. Com efeito, entende-se que esta perda de garantias acaba por beneficiar o empregador, o que, na nossa perspetiva, se afigura injusto.

---

[109] Parte da Doutrina observa esta norma com alguma estranheza, por sugerir uma possibilidade de dilação entre a resolução do contrato e a sua efetiva cessação, quando o objetivo da resolução é justamente permitir ao trabalhador cessar o contrato com efeitos imediatos. Acresce ainda a referência de que poderá ter ocorrido um erro na consagração desta norma. Nesse sentido, VASCONCELOS, Joana, Código…Ob. Cit., págs. 835-836.

[110] Cfr. Ac. STJ de 06/06/2007. Processo nº 07S919.

[111] Nesse sentido, AMADO, João Leal, Extinção do Contrato por Iniciativa do Trabalhador: Resolução com Aviso Prévio, Revista do Ministério Público (118), 2009, pág. 240-241.

No que se refere ao prazo legal concedido ao trabalhador para proceder à resolução do contrato, importa assinalar que o início da contagem depende da natureza do facto em concreto, nomeadamente da sua qualificação como instantâneo ou continuado. Não obstante o início da contagem, entende-se que o prazo concedido é manifestamente reduzido, uma vez que o trabalhador necessita de avaliar tanto o impacto da violação perpetrada pelo empregador como os seus efeitos, ponderando-os face à inexigibilidade da manutenção do vínculo contratual. Com efeito, tecemos nova crítica ao regime legal vigente, reafirmando-se o juízo de desadequação que resulta da atribuição ao trabalhador de um prazo inferior ao conferido ao empregador em matéria de despedimento.

O trabalhador deve indicar de forma sucinta os factos que fundamentam a justa causa da resolução do contrato de trabalho, sob pena de ilicitude, uma vez que, em sede judicial, apenas serão apreciados os factos que constam da declaração resolutiva. A este respeito, reconhecendo a intenção do legislador em adequar a situação às necessidades de celeridade processual e em evitar atos dilatórios, subsistem algumas reservas quanto à sua bondade. A resolução do contrato possui natureza extrajudicial, podendo ser iniciada pelo próprio trabalhador de forma autónoma. Contudo, ao recorrer à via jurisdicional, o trabalhador passa a estar assistido por mandatário, o que lhe permite compreender a relevância de factos que, na fase inicial, lhe possam ter escapado e que poderiam revelar-se essenciais nesta fase.

Não obstante os esforços legislativos empreendidos com vista a atenuar a assimetria inerente à relação laboral, o procedimento de resolução do contrato de trabalho continua a revelar dificuldades significativas para o trabalhador. Com efeito, parece-nos evidente a necessidade de aperfeiçoar o regime vigente, de modo a assegurar um maior equilíbrio nas relações laborais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AIRES, Sara Margarida Simões, A Resolução por Iniciativa do Trabalhador, Escola Superior de Tecnologia e Gestão, Instituto Politécnico de Leiria, 2020;

ALMEIDA, Joana, Procedimento Disciplinar, in RDES, Ano XLVII, n.ºs 1 e 2, 2006;

ALMEIDA, José Eusébio, A Cessação do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador: Notas e Dúvidas ao Novo Regime. In "A Reforma do Código do Trabalho". Coimbra Editora, Coimbra, 2004;

ALTAVILLA, Renata, Dimissioni del Lavoratore, Giuffrè, Milano, 1987;

AMADO, JOÃO LEAL, "O Incumprimento da Obrigação Retributiva e o art.º 364.º, n.º 2, do Código do Trabalho", em VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho: Memórias, António Moreira, Almedina, Coimbra, 2006;

AMADO, João Leal, Contrato de Trabalho, Noções Básicas, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2022;

AMADO, João Leal, Direito do Trabalho – Relação Individual, Almedina, Coimbra, 2019;

AMADO, João Leal, Extinção do Contrato por Iniciativa do Trabalhador: Resolução com Aviso Prévio, Revista do Ministério Público (118), 2009;

AMADO, João Leal, Salários em Atraso – Rescisão e Suspensão do Contrato, Comentário ao Acórdão do tribunal da relação de Coimbra de 2 de maio de 1991, Revista do Ministério Público nº51, 1992;

AMARO, Jorge, Cessação do Contrato de Trabalho Promovida pelo Trabalhador, "Código do Trabalho - A revisão de 2009", Coimbra Editora, Coimbra, 2011;

ANTUNES VARELA, João de Matos, BEZERRA, José Sampaio, Manual de Processo Civil, 2ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2006;

ANTUNES VARELA, João de Matos, Das Obrigações em Geral, Vol. I, 10.ª ed., Almedina, Coimbra, 2000;

ANTUNES, Carlos Alberto Lourenço Morais, GUERRA, Amadeu Francisco Ribeiro, Despedimentos e Outras Formas de Cessação do Contrato de Trabalho, Almedina, Coimbra, 1984;

BAPTISTA, Albino Mendes, A Cessação do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador no Código do Trabalho Revisto. In "Código do Trabalho: A Revisão de 2009"; Coimbra Editora, Coimbra, 2011;

BAPTISTA, Albino Mendes, Notas sobre a Cessação do Contrato de Trabalho, por Iniciativa do Trabalhador no Novo Código do Trabalho - A Reforma do Código do Trabalho, CEJ, Coimbra Editora, 2004;

BAPTISTA, ALBINO MENDES; Jurisprudência do Trabalho Anotada, 3.ª ed, Quid Júris, Lisboa, 2000;

CANOTILHO, Gomes, Constituição da República Portuguesa Anotada, 3ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 1993;

CLBRL, Livro Branco das Relações Laborais, MTSS, Lisboa, 2007,

CORDEIRO, António Menezes, Da Resolução do Contrato, Revista da Ordem dos Advogados, Lisboa, 2020;

CORDEIRO, António Menezes, Tratado de Direito Civil Português II, Direito das Obrigações Tomo IV - Cumprimento e Não Cumprimento, Transmissão e Extinção, Garantias, Almedina, Coimbra, 2010;

FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, Lições de Direito do Trabalho, A Relação Individual de Trabalho, 12ª Ed., Almedina, Coimbra, 2023;

FERNANDES, António Monteiro, Direito do Trabalho, 21.ª ed., Almedina, Coimbra, 2022;

FERREIRA, Pedro Miguel Esteves, O Poder e Procedimento Disciplinar – A Justa Causa Subjetiva, Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico de Castelo Branco, Idanha-Nova, 2023;

GOMES SILVA, Rita Daniela, A Resolução do Contrato de Trabalho pelo Trabalhador, Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, 2016;

GOMES, Júlio Manuel Vieira, Da Rescisão do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador. "V Congresso Nacional de Direito de Trabalho – Memórias", Almedina, Coimbra, 2003;

GOMES, Júlio Manuel Vieira, Direito do Trabalho, Vol. I, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2007;

LEITÃO, Luis Manuel Teles de Menezes, Direito das Obrigações, Vol. II, Transmissão e Extinção das Obrigações – Não cumprimento e Garantias do Crédito, 6ª ed., Almedina, Coimbra, 2008;

LEITÃO, Luis Menezes, Direito do Trabalho, 3ª ed., Almedina, Coimbra, 2012;
LEITE, Jorge, Direito do Trabalho, Vol. I, Serviços de Ação Social da UC, Coimbra, 2004;
LEITE, Jorge, Direito do Trabalho, Vol. II, Serviços de Ação Social da UC, Coimbra, 2004;
LOPES DE SOUSA, Jorge Manuel Santos, Ilisão de Presunções Consagradas nas Normas de Incidência Tributária: o art.º 73.º da LGT, Escola de Direito da Universidade do Minho, 2013;
LOURENÇO, Catarina, A Exceção de Não Cumprimento no Âmbito do Contrato de Trabalho: Possível aplicação da Figura a Alguns Institutos "Questões Laborais", Ano XXII, nº46, Coimbra Editora, Coimbra, 2015;
MACHADO, João Baptista, Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador, Almedina, Coimbra, 1983;
MARECOS, Diogo Vaz, As Alterações do Código do Trabalho Revisto ao Procedimento Disciplinar, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Almedina, 2009;
MARECOS, Diogo Vaz, Código do Trabalho Comentado, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2020;
MARTINEZ, Pedro Romano, Código do Trabalho Anotado, 13ª ed., Almedina, Coimbra, 2020;
MARTINEZ, Pedro Romano, Da Cessação do Contrato, 3ª ed., Almedina, Coimbra, 2015;
MARTINEZ, Pedro Romano, Direito do Trabalho, 7ª Ed., Almedina, Coimbra, 2015;
MARTINS, José Joaquim F. Oliveira, Código de Processo do Trabalho Anotado e Comentado – Os processos Laborais na Prática Judiciária, 2ª ed., Almedina, Coimbra, 2024;
MARTINS, Pedro Furtado, Cessação do Contrato de Trabalho, Principia, Cascais, 2017;
MELLO, Alberto de Sá, Direito do Trabalho para Empresas, 4.ª ed., Almedina, Coimbra, 2022;
MIRANDA, Jorge, Manual de Direito Constitucional, Tomo IV, 3ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2000;
MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, 2ª ed., Tomo I, Coimbra Editora, Coimbra, 2010;
NASCIMENTO, Ricardo, Da Cessação do Contrato de Trabalho: em Especial por Iniciativa do Trabalhador, Coimbra Editora, Coimbra, 2008;
NOBRE, Diogo Leote, A Relevância Dos Comportamentos Extralaborais Em Sede De Justa Causa De Despedimento, Revista da Ordem dos Advogados, a.68 nº2-3, Lisboa, 2008;
PAIS DE AMARAL, Jorge Augusto, Direito Processo Civil, 9º ed., Almedina, Coimbra, 2010;
PRATA, Ana, Dicionário Jurídico: Direito Civil, Direito Processual Civil, Organização Judiciária, Vol. I, 5ª ed., Almedina, Coimbra, 2006;
PUIG E COSTA, Afonso Alcalde Faria, Falta de Pagamento da Retribuição e Justa Causa de Resolução, Faculdade de Direito do Porto, 2021;

QUINTAS, Paula, QUINTAS, Hélder, Código do Trabalho, Anotado e Comentado, 5ª Ed., Almedina, Coimbra, 2007;
QUINTAS, Paula, QUINTAS, Hélder, Da Prática Laboral À Luz do Novo Código do Trabalho, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2007;
RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 7ª ed., Almedina, Coimbra, 2019;
RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Coletivas, Almedina, Coimbra, 2012;
REIS, José Alberto, Comentário ao Código Processo Civil, Vol. III, Coimbra Editora, Coimbra, 1946;
SERRA, Adriano Paes da Silva Vaz, Provas: Direito Probatório Material, Boletim do Ministério da Justiça, 3 Vol., nº110-112, Ministério da Justiça, Lisboa, 1961-1962
SERRA, Adriano Paes da Silva Vaz, Resolução do Contrato, BMJ, nº68, Lisboa, 1957
SILVA, Alexandra Santos, LEITÃO, Susana Seabra, Leis do Trabalho, Tudo o que precisa saber, 3ª Ed., Porto Editora, Porto, 2015;
SOUSA, Pedro Ferreira, O Procedimento Disciplinar Laboral, Uma Construção Jurisprudencial, 4ª Ed., Almedina, Coimbra, 2020;
TIMBANÉ, Tomás Luis, A Rescisão Unilateral do Contrato de Trabalho com Justa Causa, Almedina, Coimbra, 2006;
VASCONCELOS, Joana, Prontuário de Direito do Trabalho - Sobre a Impugnação pelo Empregador da Resolução do Contrato de Trabalho, CEJ, Almedina, Coimbra, 2019;
VENTURA, Raul, Extinção das Relações Jurídicas de Trabalho "Revista da Ordem dos Advogados nº10", Ordem dos Advogados, Lisboa, 1950;
XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, A Extinção do Contrato de Trabalho, "Revista de Direito e Estudos Sociais", Ano XXXI, nº3 e 4, 1989;
XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, Curso de Direito do Trabalho, 3ª ed., Editorial Verbo, Lisboa, 2004;
XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, VASCONCELOS, Joana, Manual de Direito do Trabalho, 4ª ed., Rei dos Livros, Lisboa, 2020.

JURISPRUDÊNCIA

Ac. Rel. Coimbra de 13/12/2012. Processo nº923/11.1TTLRA.C1.
Ac. Rel. Coimbra de 14/06/2024. Processo nº2015/22.9T8CTB.C1
Ac. Rel. Coimbra de 14/11/2017. Processo nº 2840/12.9TBFIG.C2
Ac. Rel. Coimbra de 15/12/2016. Processo nº7112/15.4T8CBR.C1
Ac. Rel. Coimbra de 28/01/2022. Processo nº1591/18.5T8CTB.C3
Ac. Rel. Coimbra de 28/01/2022. Processo nº1627/20.0T8CVL.C1
Ac. Rel. Coimbra de 28/04/2017. Processo nº176/16.5T8LMG.C1
Ac. Rel. Évora de 09/05/2024. Processo nº6604/22.3T8STB.E1
Ac. Rel. Évora de 13/07/2022. Processo nº3295/19.2T8STR.E1
Ac. Rel. Évora de 14/11/2013. Processo nº512/12.3TTSTB.E1
Ac. Rel. Évora de 26/10/2017. Processo nº1596/16.0T8PTM.E1.E1

Ac. Rel. Guimarães de 04/10/2017. Processo nº2698/16.9T8GMR.G1
Ac. Rel. Guimarães de 14/05/2015. Processo nº79/13.5TTVCT.G1
Ac. Rel. Guimarães de 15/12/2022. Processo nº46/22.8T8BCL.G1
Ac. Rel. Guimarães de 27/10/2022. Processo nº 788/21.5T8VVD-C.G1
Ac. Rel. Lisboa de 14/07/2011. Processo nº780/09.8TTLSB.L1-4.
Ac. Rel. Lisboa de 23/02/2022. Processo nº2182/19.9T8BRR.L1-4
Ac. Rel. Lisboa de 25/03/2015. Processo nº164/i4.6TTPDL
Ac. Rel. Porto de 04/04/2022. Processo nº3191/20.0T8MTS-A.P1
Ac. Rel. Porto de 05/06/2023. Processo nº2600/22.9T8MAI-A.P1
Ac. Rel. Porto de 07/12/2018. Processo nº 2905/18.3T8OAZ-A.P1
Ac. Rel. Porto de 12/09/2016. Processo nº896/13.6TTMTS.P1.
Ac. Rel. Porto de 15/10/2012. Processo nº1020/10.2TTPRT.P1
Ac. Rel. Porto de 15/11/2021. Processo nº4404/20.4T8MTS-A.P1
Ac. Rel. Porto de 17/11/2014. Processo nº739/12.8TTMTS-A.P1
Ac. Rel. Porto de 18/09/2023. Processo nº4704/21.6T8MAI-B.P1
Ac. Rel. Porto de 20/05/2024. Processo nº3321/22.8T8MTS.P1.
Ac. Rel. Porto de 22/06/2022. Processo nº845/20.5T8AVR.P1.
Ac. Rel. Porto de 25/06/2018. Processo nº 2049/17.5T8AVR.P1.
Ac. Rel. Porto de 29/05/2017. Processo nº2364/15.2T8PRT.P1
Ac. STJ de 06/06/2007. Processo nº07S919
Ac. STJ de 06/11/2024. Processo nº4644/21.9T8SNT.L1.S1.
Ac. STJ de 07/11/2001. Processo nº 01S1193
Ac. STJ de 08/03/2001. Processo nº 00S3839
Ac. STJ de 14/07/2016. Processo nº1085/15.0T8VNF.G1.S1
Ac. STJ de 21/03/2001. Processo nº00S3320
Ac. STJ de 22/06/2023. Processo nº 114256/20.2YIPRT.P1.S1
Ac. STJ de 27/11/2024. Processo nº13908/22.3T8PRT.P1.S1
Ac. STJ de 28/01/2016. Processo nº579/11.1TTCSC.L1.S1
Ac. STJ de 31/10/2018. Processo nº16066/16.9T8PRT.P1.S1