



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

**O ABANDONO DO TRABALHO E AS SUAS CONSEQUÊNCIAS
JURÍDICAS**

Inês Catarina Matos Viana

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2018



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

**O ABANDONO DO TRABALHO E AS SUAS CONSEQUÊNCIAS
JURÍDICAS**

Inês Catarina Matos Viana

*Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho,
Sob orientação da Prof.^a Doutora Milena Rouxinol*

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2018

**À memória da minha Mãe – a mulher que me
inspirou pela sua luta e determinação até ao término da sua
caminhada.**

Ao meu pai.

À minha família – o meu porto de abrigo.

**Em especial ao Celso, pela força constante e pelo
apoio incondicional.**

AGRADECIMENTOS

Manifesto um agradecimento especial à **Professora Doutora Milena Rouxinol**, orientadora da presente dissertação, a quem devo a escolha do tema que aqui é desenvolvido, pelo modo como expôs este assunto nas suas aulas e cujo o apoio e estímulo se revelaram uma contante na concretização deste projeto.

À minha família e amigos pela força, incentivo e companheirismo que sempre demonstraram.

RESUMO

A figura do abandono do trabalho, como uma das formas de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, foi introduzido no nosso ordenamento jurídico em 1989, e assumidamente pensada como mecanismo de proteção do empregador.

Deste modo, tem como propósito fulcral agilizar os casos em que o empregador se depare com uma ausência voluntária e injustificada de um trabalhador, em conjugação com um comportamento que permita inferir, com toda a probabilidade, uma intenção de não retomar o serviço. Ainda que se possibilite que aquele último requisito – comportamento do trabalhador – se possa presumir de uma ausência prolongada, temos por certo que a sua delimitação nem sempre será linear e que serão muitas as dúvidas passíveis de ser levantadas a respeito da figura presente no artigo 403.º do Código do Trabalho. Salienta-se que a invocação do abandono do trabalho pelo empregador conclui-se, normalmente, ou na confirmação de que se encontram verificados os respetivos pressupostos ou, ao invés, na conclusão pela existência de um despedimento, que será, naturalmente, ilícito.

No que concerne à jurisprudência e doutrina dominantes nesta matéria, uma vez que esta figura se manteve quase incólume desde a sua efetivação até à atualidade, muitas são as questões que se afiguram sem resposta, o que incita a entendimentos verdadeiramente antagónicos e bem atenta-se no decorrer do estudo.

ABSTRACT

The legal concept of abandonment of work, as a mean of termination of the employment contract by the employee, was introduced among us back in 1989 with the clear intention to establish a mechanism capable of protecting the employer.

Therefore, the main focus of this legal concept is to speed up the cases where the employer faces an unjustified and voluntary period of absence of one of its employees. This unjustified and voluntary period of absence has to be accompanied by facts that indicate with all probability that the employee does not intend to return to work. Although this last requirement – the intention of the employee – may be presumed from a long absence (at least 10 consecutive working days), we are sure that this presumption is not

that straightforward, and many doubts may arise from this concept provided by article 403 of the Portuguese Employment Code. It should be also emphasised that using the abandonment of work mechanism normally end up with the confirmation that the respective legal requirements are accomplished or, on the other hand, with the conclusion that an unlawful dismissal has occurred.

Regarding the prevailing case law and literature on this specific issue, and considering that this legal concept has remained unchanged since its introduction into the employment law framework, there are many questions without a definitive answer. As a result, there are a lot of truly opposite understandings.

PALAVRAS-CHAVE

Abandono do trabalho, abandono presumido, abandono propriamente dito, *animus extintivo*, ausência do trabalhador, comunicação de ausência, denúncia do contrato, ónus da prova, presunção.

KEYWORDS

Abandonment of work, presumed abandonment, abandonment itself, extinctive *animus*, worker absence, absence's communication, termination of the employment contract, burden of proof, presumption.

ÍNDICE

ADVERTÊNCIAS	11
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS.....	12
INTRODUÇÃO.....	14
I.O ABANDONO DO TRABALHO	16
<i>1. Evolução legislativa.....</i>	<i>16</i>
<i>2. Definição do Abandono do Trabalho.....</i>	<i>17</i>
<i>3. Modalidades de Abandono do Trabalho</i>	<i>21</i>
<i>3.1. Abandono do Trabalho Propriamente Dito.....</i>	<i>21</i>
<i>3.2. Abandono do Trabalho Presumido</i>	<i>22</i>
<i>4. Doença prolongada, suspensão do contrato e abandono do trabalho</i>	<i>27</i>
<i>5. Ônus da prova.....</i>	<i>29</i>
<i>6. Procedimento para a invocação do Abandono do Trabalho.....</i>	<i>32</i>
<i>7. Momento da Cessação do Contrato de Trabalho</i>	<i>34</i>
<i>8. Consequência – Dever de Indemnização.....</i>	<i>36</i>
CONCLUSÃO.....	37
BIBLIOGRAFIA	38

ADVERTÊNCIAS

Não havendo indicação em contrário, todos os acórdãos mencionados no presente trabalho estão disponíveis em www.dgsi.pt. e serão identificados pela referência ao tribunal superior que proferiu o acórdão, data de decisão, número de processo e relator do mesmo. A bibliografia referenciada ao longo do trabalho será identificada pelo nome do autor, seguido do título do artigo (se for o caso) e do livro, respetivamente, e ainda, sempre por esta ordem, da edição, editora, local e ano da publicação. As referências bibliográficas surgem elencadas numa nova página e encontram-se ordenadas por ordem alfabética consoante o apelido do autor, seguido dos respetivos dados que se dispõem pela ordem anteriormente referida.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Ac. – Acórdão;

al. – Alínea;

art./arts. – artigo/artigos;

CC – Código Civil de 1966, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25/11;

Cfr. – Confrontar;

CJ – Coletânea de Jurisprudência;

CLBRL – Comissão do Livro Branco das Relações Laborais;

Consult. – Consultado;

CRP – Constituição da República Portuguesa;

CT – Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei n.º 07/2009 de 12/02;

CT2003 – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27/08;

DL – Decreto-Lei;

ed. – Edição;

et al. - E Outros;

LCCT – Lei da Cessação do Contrato de Trabalho – Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27/02;

n.º/n.ºs – número/números;

ob. cit. – obra citada;

p. – Citado por;

pág. /págs. – página/páginas;

Proc. – Processo;

RDES – Revista de Direito e de Estudos Sociais;

RLJ – Revista de Legislação e Jurisprudência;

STJ – Supremo Tribunal de Justiça;

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra;

TRG – Tribunal da Relação de Guimarães;

TRP – Tribunal da Relação do Porto;

V. – Volume.

INTRODUÇÃO

A natureza duradoura das relações e posições laborais implica, desde de sempre, que grande parte do seu conteúdo varie com o tempo, sendo virtualmente impossível regulá-lo e prevê-lo exaustivamente no contrato de trabalho, impondo-se, desta maneira, a introdução de mecanismos – prevalecendo, obrigatoriamente, as exigências de boa-fé – que permitam a conjugação possível dos interesses do empregador e do trabalhador.

Subjacente a este assunto, o princípio geral da liberdade de desvinculação, corolário do princípio da liberdade de trabalho, contemplado no artigo 47.º da CRP¹, exigiu que se criasse um instituto que permitisse ao trabalhador cessar o vínculo laboral sem que para o efeito tivesse de invocar um motivo justificativo dessa decisão e desta falámos da denúncia com aviso prévio.² Nesta conformidade, emergiu a necessidade de conceber o instituto legal do abandono do trabalho como um caso especial de denúncia irregular ou ilícita que o possibilitar que o trabalhador pusesse termo ao vínculo laboral por sua iniciativa sem ter de respeitar o referido aviso prévio – o instituto legal do Abandono do trabalho³.

O abandono do trabalho enquadra-se no direito de denunciar o contrato de trabalho e é um direito potestativo do trabalhador, ou seja, é feito unilateralmente e os feitos produzidos impõe-se à contraparte, ao empregador no caso, sem que este possa se

¹ O trabalhador, ao abrigo do princípio da liberdade de trabalho pode, a qualquer momento, cessar o seu vínculo laboral, sem necessidade de invocação de uma causa ou motivo justificativo para essa tomada de decisão. – Cfr. JORGE GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *CRP Constituição da República Portuguesa Anotada*, v. 1, arts. 1.º a 107.º, 4.ª ed. Coimbra editora, Coimbra, 2007, págs. 653 e 654. A par da liberdade de escolha de profissão, surge o art. 53.º, estabelecendo a garantia constitucional da segurança no emprego, que não se restringe apenas à proibição dos despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, mas também visa a estabilidade do vínculo laboral conferida ao trabalhador, tanto na execução com na manutenção do contrato de trabalho. Como afirma JORGE LEITE, “a norma da CRP que erigiu a estabilidade no emprego em direito fundamental dos trabalhadores e proibiu o despedimento sem justa causa, quis apenas, extinguir a figura despedimento atendível (...)” – *A extinção do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador*, Coimbra, 1990.

²Regulada nos artigos 400.º a 402.º, todos do CT, a denúncia com aviso prévio surge como expressão da imposição constitucional do princípio da liberdade de trabalho, nomeadamente pelo art. 58.º, n.º 1, da CRP. O aviso prévio funciona como termo suspensivo, isto é, na decorrência do prazo de aviso a relação de trabalho mantém-se plenamente eficaz. Durante a pendência do aviso prévio o empregador continua obrigado a pagar a retribuição ao trabalhador e este continua obrigado a prestar trabalho.

³ A origem etimológica da palavra “abandono” não é latina: “na língua dos francos asignifica poder, jurisdição e deu lugar ao verbo inglês *to ban* (proscrever, impedir a entrada de alguém a um país), que chegou ao português como ‘banir’, com o mesmo significado. Em francês, surge o vocábulo *bandom* (deixar de poder de), qua mais tarde originou nessa língua o verbo *abandonner*, adaptado em português como abandonar.” – cfr. <https://pt.wiktionary.org/wiki/abandonar>, consult. em 02/11/2018.

possa opor à cessação da relação laboral. De acordo com JÚLIO GOMES⁴, “a liberdade de denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador é uma liberdade irrenunciável que garante a sua dignidade como pessoa, a sua autonomia, impedindo a sua redução ao estatuto de servo”, o que não acontece do lado do empregador, na medida em que só pode cessar o vínculo laboral nos casos taxativamente previstos na lei.

Deste modo, iniciaremos o estudo com uma breve abordagem relativa à evolução legislativa desta figura até aos tempos atuais, ao que se seguirá a descrição mais pormenorizada sobre abandono do trabalho como modalidade de cessação do contrato de trabalho. Chegados aqui, abordaremos as modalidades desta figura, a saber, abandono propriamente dito e abandono presumido, nunca descurando da análise jurisprudencial e doutrinal. Posteriormente, analisaremos o caso particular da doença prolongada e inerente suspensão, fazendo aqui o mediador para a questão do ónus da prova. Finalmente, detalharemos o procedimento para a invocação do abandono bem como o momento da sua cessação e as conclusivas consequências que advêm caso não haja abandono do trabalho.

⁴ JÚLIO VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho – Relações individuais de trabalho*, V.1, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pág. 1040.

I. O ABANDONO DO TRABALHO

1. *Evolução legislativa*

Não obstante o facto de o instituto do abandono do trabalho ser já reconhecido como uma das causas de extinção do vínculo laboral⁵, somente em 1989 é que o legislador introduziu esta figura através do DL n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro, diploma este que aprovou o Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual de Trabalho.

Fundado sob o desígnio de pôr fim à necessidade injustificada de instauração de processos disciplinares com vista ao despedimento por justa causa do trabalhador, o artigo 40.⁶ deste diploma concebeu ao empregador um instrumento facilitador e ajustado para as situações de ausência prolongada e sem notícias do trabalhador, na medida em que “para que o efeito extintivo do contrato se produzisse, bastaria àquele enviar uma carta registada com aviso de recepção ao trabalhador, como constatando o respectivo abandono do trabalho”⁷.

Deste modo, para além de estabelecer quais os pressupostos e os respetivos procedimentos a serem observados, esta norma previa ainda que o abandono se

⁵ BERNARDO LOBO XAVIER, *Notas Sobre o Abandono do Lugar nas Relações de Trabalho Privadas*, RDES, 1978, n.ºs 1 a 2, iniciou na doutrina portuguesa rígidas críticas às soluções legais até então existentes para a entidade empregadora face a um comportamento de “ausência prolongada e sem notícias do trabalhador” (pág. 149), - já que a instauração de um processo disciplinar por faltas injustificadas com vista ao consequente despedimento por justa causa se revelava um mecanismo desadequado e injusto. Desta forma, fez referência ao instituto do *abandono do trabalho*, organismo importado do Direito Administrativo, contudo adaptado às relações laborais privadas. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*, 6.ª ed., Almedina, Coimbra, 2016, pág.956, subscreve de forma integral este entendimento, na medida em que o que está em causa é a vontade do trabalhador de não manter o contrato e não apenas a situação da falta injustificada, à qual, como bem sabemos, o empregador pode fazer valer o mecanismo do procedimento disciplinar e no seu extremo levar ao rompimento do vínculo laboral por sua iniciativa.

⁶ De acordo com este artigo, “1- considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar; 2 – Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, quinze dias úteis seguidos, sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação do motivo da ausência; 3 – A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência; 4 – O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecimento do artigo anterior; 5 – A cessação do contrato de trabalho só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.”

⁷ JOÃO LEAL AMADO, *Abandono do Trabalho: Um Instituto Jurídico em Remodelação?*, RLJ, 2009-2010, n.ºs 3958-3963, pág. 235.

presumiria nas circunstâncias em que o trabalhador se ausentava durante quinze dias úteis.⁸

Desde a sua consagração até ao presente, foram residuais as alterações introduzidas pelo legislador no que respeito diz a este instituto. Tendo o mesmo sido absorvido pelo artigo 450.º do CT2003⁹, o legislador deste diploma reduziu o tempo de ausência que suporta a presunção de abandono de trabalho para dez dias úteis seguidos bem como alterou a designação da sua configuração para denúncia do contrato pelo trabalhador. Nesta perspetiva, desde então, esta figura manteve-se praticamente intocável, tendo por isso, transitado sem alterações de relevo¹⁰ para o artigo 403.º da atual versão do CT¹¹.

Neste sentido, podemos atentar que o *modus operandi* desta figura manteve-se praticamente inalterável, ou seja, “está onde sempre esteve e como sempre esteve desde que nasceu, plácido e discreto no seio do ordenamento jurídico”¹².

2. Definição do Abandono do Trabalho

Como bem sabemos, o vínculo jurídico laboral pode cessar de forma unilateral por vontade do trabalhador, sendo esta denominada por denúncia do contrato de trabalho. Esta figura funde-se no princípio da liberdade de desvinculação e opera-se apenas no seguimento de uma manifestação de vontade séria e inequívoca do trabalhador, sem que para o efeito necessite de invocar uma qualquer causa justificativa. Ao ser exigida a entrega de uma comunicação por escrito ao empregador, a denúncia não é executada de forma imediata, na medida em que o trabalhador está vinculado ao cumprimento do período do período de antecedência mínima consagrado no artigo 400.º do CT e consequentemente a sua violação implicará que sobre si recaia a obrigação de indemnizar o empregador. Deste modo, caso haja incumprimento daquele formalismo, tornará incomparavelmente mais difícil a prova da existência dessa denúncia – o que será o caso abandono do trabalho.

⁸ SÉRGIO DE ALMEIDA, *O Abandono do Trabalho*, RDES, 2010, n.ºs 1 a 4, pág. 139.

⁹ Aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

¹⁰ Alterações de natureza formal no que diz respeito ao abandono do trabalho propriamente dito bem como uma modificação no regime legal das faltas ao trabalho (designadamente no n.º 4 do art. 253.º, *in fine*, do CT), questão esta intimamente ligada com o regime do abandono do trabalho – PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho pelo Trabalhador*, 3.ª ed., Principia, Parede, 2012, pág. 553.

¹¹ Aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

¹² Cfr. JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, pág. 235.

A introdução deste regime no nosso ordenamento jurídico, consagra, como *supra* referimos, a possibilidade de o trabalhador manifestar a cessação do contrato de trabalho livremente e sem a exigência de uma declaração escrita e de aviso prévio. Não obstante ao facto de o n.º 3 do artigo do 403.º do CT evidenciar a assimilação à figura da denúncia¹³, o certo é que o seu regime apresenta particularidades que, indiscutivelmente, o afastam da “típica” denúncia do contrato de trabalho¹⁴.

Deste modo, definido no n.º 1 do artigo 403.º do CT, o abandono do trabalho mais não é do que a “ausência do trabalhador do serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelam a intenção de não o retomar” e “vale como denúncia do contrato” (n.º3), constituindo o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador em termos idênticos aos previstos para as situações de incumprimento de aviso prévio.

Como exemplo desta situação pense-se nos casos em que o trabalhador deixa de comparecer ao serviço uma vez que está executar outro trabalho que é incompatível com o mesmo ou então quando emigra¹⁵. Contudo, temos de ter em atenção que nem todas as situações no seu quotidiano são tão lineares, carecendo as restantes de um maior aprofundamento e análise, que propomos esmiuçar no decorrer do estudo.

Ora, como requisitos específicos da conduta omissiva do trabalhador, temos primeiramente um incumprimento contratual voluntário e unilateral, que se reconduziria a falta de comparência do trabalhador¹⁶. No entanto esta condição não é suficiente. Para ocorrer abandono, tem de se verificar uma ausência *qualificada*¹⁷, ou seja, na sua materialidade tem de se extrair a intenção do término do vínculo laboral, “distinguindo-se por isso de uma ausência vulgar” nas palavras de SÉRGIO DE ALMEIDA¹⁸. Assim,

¹³ Art. 400º n.º 1 do CT.

¹⁴ Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, ob. cit., pág. 959, concretiza que “a figura do abandono do trabalho não se confunde com a figura da denúncia, porque não pressupõe uma declaração expressa do trabalhador manifestando a sua vontade de fazer cessar o contrato. E mesmo que quando a denúncia não respeite o prazo de aviso prévio aplicável, ou quando seja feita por forma não adequada, ela continua a pressupor uma manifestação de vontade expressa do trabalhador no sentido de cessação do contrato do vínculo laboral, que não existe no abandono do trabalho.”

¹⁵ Nesta senda, JOÃO LEAL AMADO, *Contrato De Trabalho*, 5.º ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pág. 456, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, ob. cit., pág. 959, PEDRO FURTADO MARTINS, ob. cit., pág. 560 e 561.

¹⁶ Como veremos, um dos elementos do abandono do trabalho “consiste num incumprimento voluntário do contrato de trabalho que, na generalidade dos casos se traduz na não comparência do trabalhador no local e no tempo de laboração” – Ac. do STJ de 03-06-2009, SOUSA GRANDÃO.

¹⁷ Cfr. JOÃO LEAL AMADO, *Abandono do Trabalho: um instituto jurídico em remodelação?* ... ob. cit., pág. 236 e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, ob. cit., 957, “não é uma ausência simples, mas ausência qualificada, dada a necessidade de ser acompanhada de factos que revelam inequivocamente a intenção de não retomar o trabalho”.

¹⁸ SÉRGIO DE ALMEIDA, ob., cit., pág. 141.

associadas a este desígnio de término laboral está aquilo a que a jurisprudência¹⁹ entende serem os factos concludentes da vontade do trabalhador em não regressar ao trabalho. No já mencionado Ac. do STJ, de 03-06-2009, SOUSA GRANDÃO, “para que um facto seja considerado “concludente” da vontade de não retomar o serviço, não se torna necessário que o sentido dele extraível haja sido representado pelo respetivo agente: a concludência de um comportamento determina-se “de fora”, objetivamente”. Portanto para que se possa invocar validamente este instituto é necessária uma manifestação de vontade séria e inequívoca do trabalhador em extinguir o vínculo laboral que o une à entidade empregadora²⁰.

Por outro lado, quando o empregador tem conhecimento de que a ausência do trabalhador “embora injustificada, não corresponde à intenção deste de fazer cessar o contrato de trabalho”, designadamente, “quando o empregador sabe que o trabalhador não comparece ao novo local de trabalho por entender erradamente que a sua transferência é ilícita”²¹, não poderá haver configuração da figura do abandono do trabalho. O que, eventualmente, ocorrerá é a existência do dever de assiduidade e o cometimento de faltas injustificadas por parte deste último, mas nunca a invocação do abandono²².

Estreitamente ligada a esta conjuntura encontra-se o carácter tácito²³ (que se deduz do comportamento do trabalhador) do abandono do trabalho, que pese embora seja de entendimento uniforme na doutrina²⁴, ocasionalmente, poderá levantar incertezas. Nesta esteira, JÚLIO GOMES²⁵ entende que o abandono poderá ocorrer mediante uma declaração

¹⁹ Ac. do STJ, de 28-11-2012, FERNANDES DA SILVA; Ac. do TRG, de 16-02-2017, VERA SOTTOMAYOR.

²⁰ JÚLIO GOMES, *Direito Do Trabalho, Vol. I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pág. 1072.

²¹ *Idem*.

²² Contrariamente ao que acontece nas faltas injustificadas, numa situação de abandono do trabalho, o trabalhador adota um postura demonstrativa da sua vontade de não permanecer vinculado na relação laboral. A este respeito SÉRGIO DE ALMEIDA, ob. cit., pág.138. Nesta senda, cfr. Ac. do TRC de 23/01/2014, (Proc. n.º 1 140/12.3TTLRA.C1, AZEVEDO MENDES), “As faltas injustificadas que não revelem essa intenção de não voltar ao trabalho podem ser fundamento para despedimento com justa causa (artº 351º, nº2, al.g) do CT), mas já não de cessação do contrato por abandono do posto de trabalho).”

²³ HENRICH EWALD HORSTER, *A Parte Geral do Código Civil Português – Teoria Geral do Direito Civil*, Almedina, Coimbra, 2000, págs. 433 e 434, refere que a declaração tácita é considerada uma manifestação indireta da vontade baseada num comportamento concludente do declarante, isto é, o “comportamento destina-se principalmente (ou simultaneamente) a um outro fim, mas permite a conclusão no sentido da existência de uma dada vontade negocial”.

²⁴ Neste sentido, por todos, JÚLIO GOMES, ob. cit., pág. 1071; JOÃO LEAL AMADO, *Abandono do Trabalho: um instituto jurídico em remodelação?* ... ob. cit., pág. 236; SÉRGIO DE ALMEIDA, ob. cit., pág. 143; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, ob. cit., pág. 957.

²⁵ Na mesma linha de pensamento, MANUEL ALONSO OLEA, refere que “el abandono puede ocurrir mediante una declaración expresa seguida de una conduca inequívoca, o sólo mediante esta conduca”, in

expressa, seguida de uma conduta inequívoca do trabalhador – e oferece como exemplos os casos em que o próprio trabalhador afirma “nunca mais cá ponho os pés!” e “demito-me”²⁶ e, posteriormente, deixa de comparecer ao trabalho. Contra, ROSÁRIO PALMA RAMALHO manifesta que o abandono se traduz sempre numa declaração tácita²⁷, pelo que, havendo uma declaração expressa, estaríamos, impreterivelmente, perante uma denúncia²⁸.

Tendemos a acreditar que, não obstante a vontade do trabalhador nem sempre ser expressa, os factos deduzidos devem ser apreciados à luz do padrão comportamental médio e de bom senso que permita examinar quais os factos que, efetivamente, devem ser tomados em consideração para o término da relação laboral.

Neste seguimento, concordamos com ALBINO MENDES BAPTISTA, quando defende que “a declaração do trabalhador deve ser interpretada de acordo com os cânones dos artigos 236.º e ss. do CC”²⁹, uma vez que uma discussão tomada no calor do momento ou motivada por um ambiente tenso, poderá não significar uma real vontade do trabalhador em quebrar a relação laboral.

Ainda sobre este ponto, no que concerne aos exemplos que JÚLIO GOMES utilizou *supra*, detemos certas dúvidas se, eventualmente, será uma situação de abandono (real) do trabalho ou, em sentido divergente, somente uma denúncia (expressa) sem aviso prévio. Assim, se dúvidas houver, recorreremos ao aludido artigo 236.º do CC, e depois de apreciado o contexto em que tal afirmação foi proferida, bem como a seriedade da mesma, aplicamos uma das duas formas de cessação do contrato de trabalho. Se por um lado, a expressão foi preferida em clima de tensão e, seguidamente, acompanhada por ausência do trabalhador, trataríamos como um caso de abandono do trabalho; por outro lado, se a mesma expressão fosse retirada de uma afirmação consciente e proferida com seriedade, já se trataria de uma denúncia expressa em aviso prévio.

Em todo o caso, o essencial, é a presença do *animus extintivo*³⁰, sem o qual a figura do Abandono do Trabalho não sobrevive.

La Extension del Contrato de Trabajo por Decision del Trabajador, disponível em <http://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/fondo-historico>, consult. em 30/10/2018, pág. 146.

²⁶ Cfr. JÚLIO GOMES, ob. cit. 1072.

²⁷ Art. 217º n.º 1, 2.º alternativa, do CC.

²⁸ Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, ob. cit., pág. 955 e 956.

²⁹ ALBINO MENDES BAPTISTA, *A Cessação do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador no Código do Trabalho*, 2.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2006, pág. 22.

³⁰ A expressão é de JORGE LEITE, *A Figura Do Abandono do Trabalho*, Prontuário de Legislação do Trabalho, CEJ, n.º 33, 1990.

Posto isto, evidenciamos que, para a presença desta “ruptura ilícita/irregular do contrato por iniciativa do trabalhador”³¹, estão subjacentes dois elementos cumulativos³², um de natureza objetiva e outro que se caracteriza pelo seu cariz subjetivo: a ausência ao serviço corresponde, apenas, ao elemento objetivo do abandono, que porventura, irá conjugar-se com o elemento subjetivo ou o, já mencionado, *animus* extintivo, que mais não é do que a ocorrência “de factos que, com toda a probabilidade, revelem a sua intenção de não o retomar”³³.

3. Modalidades de Abandono do Trabalho

A consagração legal da figura do abandono do trabalho bem como a sua efetivação, como aqui já foi evidenciado, mostrou-se praticamente imutável, o que nos leva a crer que o aspeto essencial do abandono é a conduta do trabalhador e esta logra ser real ou presumida.

Sem mais, os dois tipos de abandono do trabalho previstos no nosso ordenamento jurídico são o abandono do trabalho propriamente dito e o abandono presumido.

3.1. Abandono do Trabalho Propriamente Dito

No que diz respeito ao abandono do trabalho propriamente dito, está consagrado no número 1 do artigo 403.º do CT e como referimos anteriormente, são pressupostos cumulativos da ausência do trabalhador do serviço – elemento objetivo – e a ocorrência de factos que, com toda a probabilidade, revelem a sua intenção de não o retomar – elemento subjetivo, ambos já referidos anteriormente.

Ora, o que não foi aqui mencionado prende-se com o facto de a lei não exigir um período mínimo de ausência do trabalhador, para que seja configurado o abandono,

³¹ Cfr. JOÃO LEAL AMADO, ob. cit., pág. 235.

³² Ac. do STJ de 05-07-2007, LAURA LEONARDO, “são dois os requisitos do abandono trabalho: (i) um elemento objetivo constituído pela ausência do trabalhador ao serviço, isto é, a não comparência no local e tempo de trabalho a que estava obrigado, não comparência essa voluntária e injustificada; (ii) um elemento subjectivo constituído pela intenção de não retomar o trabalho, ou seja, a intenção de não comparência definitiva no local de trabalho”.

³³ Art. 403º, n.º1 do CT.

podendo o mesmo ser inferior a dez dias.³⁴ A este propósito, JÚLIO GOMES e PEDRO FURTADO MARTINS³⁵, bem referem que “a lei não prevê um prazo mínimo para o abandono, não exige uma duração mínima de ausência” do trabalhador ao serviço, o que quer dizer que “se após quatro dias de não-comparência ao trabalho, a entidade empregadora tem conhecimento de que o trabalhador se ausentou para um país estrangeiro, após obter a necessária licença de residência e de trabalho nesse país”³⁶, poderá, efetivamente, invocar o abandono real³⁷ e neste caso o empregador não beneficia da presunção contida no n.º 2 do artigo 403.º do CT.

3.2. *Abandono do Trabalho Presumido*³⁸

Ora, o n.º 2 do artigo 403.º do CT estabelece uma presunção de abandono do trabalho quando, cumulativamente, o trabalhador falte, pelo menos dez dias úteis³⁹ seguidos ao trabalho e a entidade empregadora não tenha qualquer informação sobre o motivo da ausência daquele. Contudo, há que notar que a comunicação da ausência⁴⁰ não tem que estar, de maneira alguma, vinculada a forma especial, podendo aquela ser expressa ou tácita, e neste linha de raciocínio a jurisprudência, designadamente no Acórdão do STJ de 13/12/1995,⁴¹ defende que não exige “a lei, no citado artigo 40 n.º 2,

³⁴ Neste sentido, cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, ob. cit., 4.º ed., Principia, Cascais, 2017, pág. 604; JÚLIO GOMES, ob. cit., pág.1074; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 6.ª ed., Almedina, Coimbra, 2006, pág.926; JOANA VASCONCELOS, *O Contrato de Trabalho – 100 Questões*, 1.º ed., Coleção Campus do Saber, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2004, pág. 156.

³⁵ Respetivamente, JÚLIO GOMES, ob. cit., pág. 1074, e PEDRO FURTADO MARTINS, ob. cit., pág. 560.

³⁶ Exemplificação de PEDRO FURTADO MARTINS, ob. cit., pág. 560.

³⁷ Em oposição ao Abandono Presumido.

³⁸ De acordo com o art.º 349.º do CC, as presunções são “as ilações que a lei ou o julgador tira de um facto conhecido para firmar um facto desconhecido”. Esta dedução é o resultado da elaboração de um raciocínio lógico, sendo que a presunção será a base da conclusão e explicação do outro facto que se pretende provar, não esquecendo que o facto que serve de ponto de partida é já conhecido ou provado, em que apenas se pretende alcançar um facto desconhecido. Quem aproveita a presunção não está obrigado a provar o facto presumido.

Distinguimos *presunção legal* da *presunção natural*. No que concerne à presunção legal, esta acontece quando a ilação é extraída da lei (*praesumptio juris*); a presunção natural é aquela em que a fonte da presunção é o julgador (*praesumptio facti ou hominis*). No nosso caso, estamos perante uma presunção legal.

³⁹ Inicialmente, o lapso temporal de ausência que constituía a base da presunção era de quine dias úteis seguidos, contudo o CT2003 reduziu esse período para 10 dias úteis, solução que permanece até hoje.

⁴⁰ Assim, cfr. JOÃO LEAL AMADO, *Abandono do Trabalho: um instituto jurídico de remodelação?* ... ob. cit., pág. 236, bem como o Ac. do TRP, de 07/05/2012 (Proc. n.º 362/09.4TTBGC.P1, PAULA LEAL DE CARVALHO), pelo qual se concluiu não haver presunção de abandono, já que a trabalhadora comunicou a empregadora sobre o motivo da sua ausência, ou seja, da baixa médica.

⁴¹ Proc. 004193, ALMEIDA DEVEZA.

qualquer forma, designadamente a escrita, para a comunicação, pode a mesma ser feita por forma expressa ou tácita” – prevalecendo aqui um dos *ex libris* do Direito Civil, o princípio da liberdade de forma, explanado no artigo 219.º do CC.

Destarte, o indício da vontade de não retomar o serviço está na duração da ausência⁴²(prolongada), sendo úteis os dias cujo decurso permite acionar o mecanismo da presunção, o que significa que os dias de descanso, férias ou feriados não relevam para este efeito. Nesta conformidade, JORGE LEITE⁴³ refere que, se um trabalhador, após as suas férias, comunicar ao empregador que só retomar a laboração vinte ou trinta dias depois, sem qualquer indicação do motivo, não estará presente a *ratio* deste instituto e como tal, não se presumirá o abandono⁴⁴.

Portanto, daqui retiramos que, mais do que o motivo da ausência, basta que o trabalhador a comunique para evitar a presunção de abandono.

Assim, o n.º 2, do artigo 403.º do CT deve ser lido restritivamente, *id est*, não há lugar à presunção nas situações em que o empregador, pese embora, não ter sido, efetivamente, informado dos motivos da ausência do trabalhador, esta seja acompanhada por componentes que indicam a intenção desse regresso ao trabalho. Nas palavras de SÉRGIO DE ALMEIDA⁴⁵, “se se entender que a inexistência destes elementos não faz parte dos contornos dos pressupostos da presunção impor-se-á uma interpretação restritiva, só assim se satisfazendo ratio do preceito”.

Feito isto, esta *praesumptio juris*, é uma presunção ilidível (*juris tantum*)⁴⁶, que SÉRGIO DE ALMEIDA⁴⁷ qualifica como “*forte*”, uma vez que só pode ser posta em causa mediante prova de ocorrência de motivo de força maior impeditivo de comunicação da

⁴² Como bem afirma MANUEL ALONSO OLEA, “que la mera ausência del trabajo sin outra indicación no contituye abandono: puede constituir una causa de despido (...), como incumplimiento contractual del trabajador, si es reiterada y no justificada(...). Pero uma ausência sine die largamente prolongada y sin justificación crea una presunción em favor del abandono”, in ob. cit., pág. 146. Também BERNARDO LOBO XAVIER, ob. cit., pág. 151 defende que “ausência deve ter o sentido inequívoco de abandono do lugar.” A ausência relevante para efeitos do CT é aquele que alude, nomeadamente, ao art.º 248º, n.º 1 do CT, nos termos do qual se considera “falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário”. Assim, através da noção legal de falta, conseguimos chegar ao conceito de ausência que o legislador quis introduzir no abandono do trabalho.

⁴³ Cfr. JORGE LEITE, *A Figura do Abandono do Trabalho*, Prontuário de Legislação do Trabalho, CEJ n.º 33, 1990 e p. JOÃO LEAL AMADO, ob. cit., pág. 236.

⁴⁴ Ainda que se trate da violação do dever de assiduidade – art. 128.º, n.º 1, al. b do CT – a que se encontra vinculado, acarretando, desta forma, com as devidas consequências disciplinares.

⁴⁵ SÉRGIO DE ALMEIDA, ob. cit., pág. 149.

⁴⁶ Vide, Ac. do STJ, de 16/05/2000, (00S046, ALMEIDA DEVEZA) – “o trabalhador pode ilidir a presunção se provar que esteve impedido de fazer a comunicação, não bastando que prove os que determinam a sua ausência.”

⁴⁷ SÉRGIO DE ALMEIDA, ob. cit., pág. 150. No mesmo sentido, MARIA DO ROSÁRIO DE PALMA RAMALHO, ob. cit., *Direito do Trabalho ...* pág. 926.

ausência – n.º4, do artigo 403.º do CT – e não mera contraprova dos mesmos factos – artigo 350.º do CC. A responsabilidade do trabalhador pelo incumprimento do seu dever de comunicação dos motivos de ausência será devidamente afastada quando este incumprimento decorra do facto que não lhe é imputável, o que sucede quando ocorrer motivos de força maior.

No que diz respeito ao conceito de força maior, refere MÁRIO DE ALMEIDA COSTA⁴⁸, no âmbito das obrigações jurídicas, “que segundo alguns autores (...) o caso de força maior consiste num facto de terceiro, pelo qual o devedor não é responsável (a guerra, a prisão, o roubo, uma ordem de autoridade)”. Contudo, de harmonia com a orientação preponderante, o conceito de força maior está exclusivamente associado à inevitabilidade, isto é, será todo o acontecimento natural (cheias, terramoto) ou ação humana que, embora previsível, não se pode evitar – definição esta que defendemos *in totum* e que se remete para o Direito Laboral português. Neste campo, SÉRGIO DE ALMEIDA⁴⁹ defende que motivo de força maior é o facto não imputável àquele sobre quem cabe o dever de cumprir a obrigação e que o impossibilita de fazer, caracterizado pela sua imprevisibilidade e inevitabilidade. Salientamos que a inevitabilidade está para o motivo de força maior como a imprevisibilidade está para a figura do caso fortuito (que se traduz num facto imprevisto, uma vez que não podem ser evitados).

Nesta perspetiva, o trabalhador fica, deste modo, “com a porta aberta para demonstrar não ter havido da sua parte qualquer intenção de abandonar o emprego”⁵⁰, competindo-lhe provar que apenas pela ocorrência de factos exteriores à sua vontade não conseguiu dar a conhecer à entidade empregadora a causa da sua ausência.

Preenchidos os requisitos para o afastamento da presunção e querendo, então o trabalhador lançar mão da ilusão, deverá ter sempre o direito de o fazer a todo o tempo todo.

No entanto, atentemos no exemplo de PEDRO ROMANO MARTINEZ⁵¹ e acompanhado por JÚLIO GOMES⁵², em que “o trabalhador que, em razão de um acidente, esteve em coma durante mais de dez dias e pode ilidir a presunção de abandono do trabalho”. Ora, durante este período de tempo, o empregador terá de substituir este trabalhador, alterando,

⁴⁸ MÁRIO DE ALMEIDA COSTA, *Direito das Obrigações*, 12.º ed., Almedina, Coimbra, págs. 1073 e 1074

⁴⁹ SÉRGIO DE ALMEIDA, ob. cit., pág. 150.

⁵⁰ JOSÉ DE CASTRO SANTOS e MARIA TERESA RAPOULA, *in Da Cessação do Contrato de Trabalho e Contratos a Termo – Do Trabalho Temporário, Atuais Regimes Jurídicos Anotados e Explicados*, Rei dos Livros, Lisboa, 1990, págs. 175 e 176.

⁵¹ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Da Cessação do Contrato*, 3.º ed., Almedina, Coimbra, 2015, pág. 454.

⁵² JÚLIO GOMES, ob. cit., pág. 1074.

porventura, o modo de processo de produção, que acarreta custos para o empregador, assim como o coloca em um estado de sujeição quanto ao regresso (ou não) do trabalhador. Deste modo, afere-se imprescindível que o legislador toma uma posição quanto a esta situação, caso contrário, esta presunção manter-se-á *ad aeternum*, o que consubstanciará numa dúbia realidade.

Concordamos com JOÃO LEAL AMADO, quando afirma que, para a ilisão da presunção será, ainda necessário ao trabalhador provar que agiu com a diligência característica de uma pessoa modelar, ou seja, medianamente inteligente, cuidadosa e atenta – o chamado *bonus pater familiae* – e que só por razões que lhe não foram imputáveis se viu impedido de cumprir o seu dever de comunicar ausência⁵³.

Feita uma análise destas duas modalidades *supra* referidas, somos levados a concluir que, pese embora este instituto permaneça consolidado no nosso ordenamento jurídico, várias são as decisões da jurisprudência nacional que deixam muito aquém na delimitação de abandono do trabalho. Porventura, falamos das decisões proferidas pelo STJ no Ac. de 06/02/2008, popularmente designado caso da engomadeira⁵⁴, bem como no Ac. de 10/12/2009 (o caso do engenheiro químico⁵⁵), correspondendo ao abandono propriamente dito e abandono presumido, respetivamente.

No caso da engomadeira, esteve patente uma ordem de transferência temporária do local de trabalho dirigida a uma trabalhadora aquando do seu regresso ao trabalho devido a baixa clínica durante dois anos. Como tal, a trabalhadora recusou-se a cumprir tal ordem, uma vez que a considerava ilegal, contudo permaneceu disponível para o regresso ao seu anterior local de trabalho, no Porto. Desta feita, uma vez que empregador recusava em receber a prestação laboral da trabalhadora, esta deixou de comparecer no local de trabalho, culminando meses mais tarde com o a invocação do empregador abandono do trabalho. Pese embora, o TRP não ter acolhido esta fundamentação por parte do empregador, mereceu melhor acolhimento pelo STJ. Na sua decisão explicou que “temos, pois, que a Autora (trabalhadora) deixou de comparecer ao trabalho e que expressou a sua vontade no sentido de que não aceitava a transferência e de que não iria trabalhar na Loja do..., o que fez, quer antes, quer após a ordem que a Ré (empregador) emitiu em 2 de

⁵³ JOÃO LEAL AMADO, *Abandono do trabalho: um instituto em remodelação?* ob. cit., pág. 236. Neste sentido, também, cfr. o Ac. do STJ, de 16/05/2000, (Proc. n.º 00S046, ALMEIDA DEVEZA).

⁵⁴ Proc. n.º 07S2898, VASQUES DINIS.

⁵⁵ Proc. n.º 07S535, MÁRIO PEREIRA.

Novembro de 2004, com observância dos requisitos substanciais e procedimentais previstos na lei. Perante estes factos, é de concluir que se verificam, no caso, os elementos constitutivos da figura do abandono do trabalho desenhada no n.º 1 do citado artigo 450.⁵⁶, e a cuja ocorrência o n.º 3 liga a dissolução do vínculo contratual, fazendo-a valer como denúncia do contrato.”

Não acompanhamos esta qualificação do STJ, já que está em causa um comportamento por parte da trabalhadora não revelador de qualquer determinação de término do contrato, muito pelo contrário, uma vez se que mostrou interessada em continuar a trabalhar no seu local de trabalho inicial, portanto o *animus* extintivo nunca estaria composto. Somente, desobedeceu a uma ordem de transferência do local de trabalho, diga-se lícita, o que poderia consubstanciar, *in maximum*, num processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa.

Na segunda situação, o tribunal veio proferir uma decisão semelhante à primeira. Desta feita, o trabalhador, engenheiro químico, recebeu uma ordem de transferência de local de trabalho de Nelas para Carregal do Sal. Como tal, o trabalhador recusou-se a obedecer a tal ordem em dois dias consecutivos, exigindo ao empregador que a referida ordem lhe tivesse sido dada por escrito. Neste seguimento, a entidade empregadora instaurou-lhe um procedimento disciplinar, culminando com a suspensão do trabalho com perda de retribuição, pelo período de vinte dias. Após a suspensão e gozadas as férias pelo trabalhador, este voltou a apresentar-se ao serviço em Nelas, contudo a entidade empregadora reiterou que a ordem teria de ser cumprida, o que, efetivamente, não aconteceu, já que o trabalhador ausentou-se. Face a esta conjuntura, o empregador invocou o abandono presumido do trabalho.

O TRC foi chamado a pronunciar-se e acolheu a decisão proferida pela instância inferior. Este tribunal alegou que após o empregador ter invocado a presunção, em momento algum o trabalhador terá feito prova da ocorrência de um motivo de força maior que o tenha impedido de comunicar ao empregador a causa da sua ausência. O trabalhador terá apenas afirmado que não compareceu ao serviço durante aquele período por ter sido impedido pelo empregador. Estes argumentos foram igualmente acolhidos pelo STJ que concluiu que “depois daquela data”, ou seja, após suspensão e gozo de férias, “é no mínimo estranho não retomasse o serviço, antes se colocando numa postura de ausência

⁵⁶ Atualmente, art.403.º, nº1, do CT.

do local de trabalho determinado pela sua entidade patronal”, consubstanciando, desta forma, o abandono presumido.

Ora, paralelamente ao que acontece no primeiro caso, o trabalhador não deixou de comparecer ao serviço sem antes se ter recusado, obtusamente, a obedecer à ordem de transferência de local de trabalho, exigindo sempre que a ordem fosse por escrito. Como bem sabemos, o abandono presumido, tal como no abandono do trabalho propriamente dito, carece da verificação cumulativa de dois elementos - o elemento objetivo e o *animus* extintivo, portanto, não nos parece plausível configurar esta situação como abandono presumido, porquanto todos sabiam o motivo da sua ausência.

Não estamos, em nenhum dos casos, perante “trabalhadores desertor ou desaparecido em combate”.⁵⁷

4. Doença prolongada, suspensão do contrato e abandono do trabalho

Um caso que merece sem dúvida a nossa atenção é aquele em que o trabalhador doente comunica e justifica as faltas ao empregador através do “boletim de baixa médica”, com um período inicial de validade de 30 dias, após o que, findo o mesmo e com fundamento na suspensão do contrato⁵⁸ (artigo 296.º do CT⁵⁹), deixa de informar o empregador da ou das razões da sua ausência e de fornecer qualquer comprovativo da manutenção da doenças que o impede de retomar a atividade laboral. A questão que se coloca é a de saber se, após esse período de 30 dias, não sendo o empregador informado das razões da não comparência e não chegando ao seu poder a renovação da “baixa médica”, poderá aquele invocar o abandono do trabalho, cumpridos que se encontrem os seus requisitos.

Até à data da introdução da alteração do artigo 228.º do CT2003 pela CLBRL – correspondendo ao artigo 253.º do atual CT – a jurisprudência⁶⁰ entendia que nestas

⁵⁷ Expressão utilizada por JOÃO LEAL AMADO, *Abandono do trabalho: instituto jurídico em remodelação?*... ob. cit., pág.239.

⁵⁸ Por imposição do principio da estabilidade, o art.296.º, n.º 1, do CT prevê a manutenção do vínculo laborar nas situações de impossibilidade temporária que não seja imputável ao trabalhador – cfr. BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª ed., Verbo, Lisboa, 2014, pág. 702.

⁵⁹ Este preceito determina que a suspensão do contrato de trabalho é o “impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe sejam imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar”.

⁶⁰ Neste sentido, Ac. do STJ de 20/01/2000, (Proc. n.º 99S085, JOSÉ MESQUITA), in CJ, Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, 2000, T. I, pág. 257. Ainda o Ac. do TRP, de 07/05/2001, (Proc. n.º 0140269, SOUSA PEIXOTO) e o sumário do Ac. do STJ, de 16/02/2000, (Proc. n.º 99S298, DINIZ NUNES).

situações o empregador não podia invocar o abandono do trabalho, uma vez que, tendo-se verificado a suspensão do contrato, o trabalhador deixava de estar obrigado a comunicar ou a justificar as suas faltas, não podendo essas ausências servir de fundamento para um eventual caso de abandono. No entendimento de JÚLIO GOMES⁶¹, uma vez que o contrato estaria suspenso, o trabalhador deixaria de estar legalmente obrigada a justificar a sua ausência.⁶²

Com a introdução do artigo 228.º do CT2003, o legislador, quis efetivar este problema, contudo as dúvidas perpetuaram e apenas com reforma do CT e alteração do n.º 4 do artigo 253.º estas foram solucionadas e a questão hoje é unânime⁶³. Decorre desse preceito que, cabendo ao trabalhador comunicar e justificar as suas ausências⁶⁴, tem que invocar o impedimento que desencadeie a suspensão do vínculo laboral.

Neste sentido, é compreensível que anteriormente a esta introdução, parte da doutrina e jurisprudência não se inclinasse para entender que a ocorrência destas situações configurassem abandono presumido.

⁶¹JÚLIO VIEIRA GOMES, *Algumas Reflexões Sobre as Faltas Justificadas por Doença do Trabalhador*, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura, FDUL, 2003, pp.730 e 731.

⁶² Contudo, temos de ter atenção ao facto de que no período anterior a esta alteração, existia uma grande diferença entre os regimes da suspensão do contrato de trabalho e das faltas.

⁶³ No Ac. do TRC, de 19/11/2015, (Proc. n.º 495/14.5TTLRAC1, PAULA DO PAÇO), o tribunal decidiu sobre um caso em que um trabalhador que tinha sido contratado para desempenhar funções de operador fabril, deixou comparecer ao serviço apresentando ao empregador sucessivas baixas médicas por motivo de doença, durante o primeiro ano de ausência. A partir desta data, deixou de enviar os certificados de baixa médica, não informou o empregador sobre a sua situação, nem estabeleceu qualquer tipo de contacto com a sua entidade patronal. Posto isto, o empregador enviou uma carta ao trabalhador comunicando-lhe que se ausentara injustificadamente por um período superior a dez dias e que, conseqüentemente, vinha por aquele meio invocar o abandono presumido, nos termos do disposto no artigo 403.º n.º 2, do CT. Na sua resposta, o trabalhador alegou que o empregador tinha conhecimento da sua situação (de doença), tendo juntado à carta os atestados que estavam em falta por não terem sido anteriormente entregues ao empregador. O tribunal de primeira instância que decidiu sobre o caso concluiu provada a ocorrência dos factos descritos anteriormente e que correspondem aos requisitos necessários para que tivesse operado a presunção do abandono do trabalho. O TRC pronunciou-se, e muito bem, ao concluir não ser “exigível à entidade empregadora que averigue do porquê de tal conduta nem que fique a aguardar o decurso do prazo de uma eventual suspensão, que nem sequer sabe se tem fundamento legal para vir a ocorrer.” Portanto, após o prazo decorrido da baixa médica pelo trabalhador, o empregador pode invocar a presunção de abandono do trabalho de acordo com os trâmites legais já mencionados, as situação de o trabalhador não regressar mais ao trabalho nem informar o trabalhador acerca da situação e tendo terminado o prazo de dez dias imposto pelo art.º 403, n.º 2, do CT.

⁶⁴ Questão que iremos explorar adiante.

5. *Ónus da prova*

No que diz respeito às situações do abandono propriamente dito, como já referimos anteriormente, existe uma declaração negocial tácita do trabalhador reveladora da sua vontade fazer cessar o contrato de trabalho, através de factos concludentes, do qual o empregador interpreta que a vontade do trabalhador é cessar o vínculo.

Uma vez que os factos reveladores do abandono do trabalho são constitutivos do direito do empregador, compete a este o ónus de provar⁶⁵ o comportamento concludente de onde aquele se infere, isto é, quer a ausência do trabalho quer os factos que indiciam a vontade de o trabalhador cessar o contrato. Caso o trabalhador pretende, poderá demonstrar que não teve uma real intenção de denunciar o contrato e que esta, efetivamente não se deduz dos factos invocados pela entidade empregadora, uma vez que, e nas palavras de PEDRO FURTADO MARTINS⁶⁶, “não ser essa a interpretação que deles faria um declaratório normal colocado na posição do real declaratório”. A título exemplificativo, veja-se o Ac. do TRP, de 29/06/2009⁶⁷ em que se demonstrou que qualquer pessoa colocada na posição da ré (...) não poderia concluir que a ausência se traduzia na inequívoca vontade da Autora em terminar com o contrato de trabalho” e desta feita, os pressupostos para a verificação de uma situação de abandono do trabalho não estavam preenchidos.

No abandono presumido, o facto indiciário que se baseia a presunção integra dois elementos, a saber “i – a não comparecência do trabalhador ao serviço durante um período mínimo de dez dias uteis seguidos; ii – a falta de informação do motivo da ausência”.⁶⁸ Deste modo, o empregador terá de provar quer a ausência quer a falta de comunicação e por outro lado, o trabalhador é onerado com prova de facto que permite afastar a presunção, tendo por isso, de justificar a ausência.

No que concerne ao primeiro elemento do facto indiciário, este não tem suscitado problemas de maior, já que as ausências são facilmente comprovadas por diversos meios, sendo por maioria da razão, através de documentos, nomeadamente por aqueles que se

⁶⁵ Nos termos do art.º 342.º do CC. E neste sentido, cfr. o Ac. do STJ, de 13/12/1195, (Proc. n.º004193, ALMEIDA DEVEZA).

⁶⁶ PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho ...* ob. cit., pág. 617.

⁶⁷ Proc. n.º 825/06.3TTBCL.P1, FERNANDA SOARES.

⁶⁸ Cfr. Ac. do TRC, de 19/11/2015, (Proc. n.º 495/14.5TTLRA. C1, PAULA DO PAÇO).

extraem dos sistemas que as empresas utilizam para registarem as presenças e as faltas⁶⁹. Porventura, se, hipoteticamente, o empregador não tenha cumprido com o estipulado no artigo 202.º do CT, e não consiga comprovar a ausência do trabalhador, pese embora, esta conduta seja configurada como uma contraordenação grave nos termos do disposto do n.º5 do referido artigo, o empregador pode provar o primeiro elemento através de outros meios de prova, quiçá, a prova testemunhal.

Questão controversa na jurisprudência é saber o que tem o empregador de alegar e provar quanto ao segundo elemento do facto indiciário, isto é, a falta de informação do motivo de ausência, tendendo, contudo, a prevalecer aquela que, a nosso ver, é a errónea. A este respeito, a jurisprudência do STJ⁷⁰ começou por entender caberia ao trabalhador provar que informou o empregador do motivo da ausência. Como explica o Ac. do TRC de 19/11/2015⁷¹, “inicialmente, a jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça entendeu que caberia à entidade empregadora que invoca o abandono do trabalho o ónus da prova do facto positivo base da referida presunção, ou seja, a ausência do trabalhador durante o período mencionado na presunção, incumbindo-lhe apenas o ónus de alegação do facto negativo sobre a falta de comunicação do motivo da ausências, sendo que o ónus da prova desse facto negativo caberia ao trabalhador e não ao empregador (...)”. Contudo, numa segunda fase assistiu-se a uma segregação desta corrente. A atual jurisprudência maioritária⁷² defende que aquele ónus recai inteiramente sobre o empregador, incluindo-se, portanto, a prova da ausência do trabalhador ao serviço como prova da não receção da respetiva comunicação justificativa⁷³. Este entendimento baseia-se no regime geral do

⁶⁹ Neste sentido, PEDRO MARTINS FURTADO, *Estudos de Direito do Trabalho ...* ob. cit., pág. 470.

Estes registos revestem diversas formas, como fichas ou cartões mecanográficos que os trabalhadores inserem em equipamentos próprios – os chamados “relógios de ponto”; dispositivos informáticos onde são inseridos códigos numéricos, que recolhem dados constantes nos cartões, que captam impressões digitais e outros dados pessoais; bem como, folhas de presença. Estes sistemas servem para se monitorizar os registos do trabalho que o art.202.º vincula o empregador a registar e manter, contendo todos os recursos imprescindíveis para determinar se o trabalhador compareceu ao trabalho. Salienta-se que este registo abrange igualmente os trabalhadores que se encontram em regime de isenção do horário do trabalho – art.º 201, n.º 1 – e dos quais devem contar a indicação das “horas de início e de termo do tempo de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendem, por forma, a permitir apurar o numero de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana” (n.º2).

⁷⁰ Veja-se, nomeadamente, Ac. do STJ de 22/10/1996, (Proc. n.º 96S093, CARVALHO PINHEIRO), assim como Ac. do STJ de 16/05/2000, (Proc. n.º 00S046, ALMEIDA DEVEZA).

⁷¹ Proc. n.º 495/14.5TTLRA.C1, PAULA DO PAÇO.

⁷² Nesta linha, o Ac. do STJ, de 26/03/2008 (Proc. n.º 07S2715, MÁRIO PEREIRA) e Ac. do STJ de 29/10/2008, (Proc. n.º 08S2273, PINTO HESPANHOL).

⁷³ Cfr. Ac. supra referido – “Todavia, esta posição foi alterada na jurisprudência mais recente, passando a considerar-se que compete ao empregador alegar e provar os factos integradores dos requisitos do abandono do trabalho, o que abrange, no caso da presunção do abandono os factos que suportam a presunção, ou seja, a ausência do trabalhador ao serviço por mais de 10 dias úteis seguidos e a falta de comunicação do motivo

direito probatório, constantes nos artigos. 342.º, n.º2, 349.º e 350.º, n.º 1, todos do CC, vertendo uma especial alusão a este último artigo, na medida em que estabelece-se que “quem tem a seu favor a presunção legal escusa de provar o facto a que ela conduz”.

Ora, não obstante o trabalhador ser considerado, no seio da relação laboral, como a parte mais débil, cremos que obrigar o empregador a lograr prova da falta de comunicação pelo trabalhador é “praticamente impossível de satisfazer”.⁷⁴ Ademais, “a questão é especialmente delicada porque a comunicação que se exige ao trabalhador não está sujeita a forma nem exige o cumprimento de um procedimento específico.”⁷⁵

PEDRO FURTADO MARTINS defende que este entendimento assenta numa errada interpretação das normas, conduzindo a resultados inaceitáveis e tornando inoperacional a presunção exposta na lei. Neste sentido, o autor assemelha estas ausências ao regime de faltas, estabelecido no artigo 248.º do CT ⁷⁶. Decorre do artigo 253.º do CT que, sempre que o trabalhador se ausenta do serviço, é-lhe imposto o dever de comunicação ao empregador dessa ausência, acompanhado de uma justificação, devendo ser feita “com antecedência mínima de cinco dias” ou logo que seja possível quando a ausência for imprevisível – portanto, não há fundamento para exigir que seja o empregador a provar que o trabalhador não cumpriu o dever de comunicar a ausência e o motivo justificativo. Deste modo, sempre que o dever de comunicar e de justificar não for cumprido, o trabalhador incorrerá em faltas injustificadas (n.º5 do preceito acima referido) e caso não conseguir comprovar que, efetivamente, cumpriu os deveres, este processo culminará com um processo disciplinar e as consequências adjacentes.

Contudo, temos que ter em atenção que cabe ao empregador demonstrar a ocorrência das ausências, ou seja, que o trabalhador não compareceu ao serviço no local e tempo em que o mesmo devia feito. A este incumbirá comprovar que as ausências foram justificadas, quer porque cumpriu o dever de as comunicar e indicar a razão que o forçou a faltar quer porque fez prova do facto invocado para a justificação, caso o empregador assim o tenha exigido, conforme o consagrado o artigo 254.º do CT. Assim, se o empregador não provar as ausências do trabalhador, não pode imputar a este o incumprimento do dever de trabalhar que essas ausências acarretariam. No caso de

da ausências pelo trabalhador (...) Não vislumbramos qualquer razão para não seguir esta última orientação jurisprudencial, tanto mais, que a mesma traduz a aplicação do regime geral de direito probatório (...).⁷⁴

⁷⁴PEDRO FURTADO MARTINS, *Estudos de Direito do Trabalho ...* ob. cit., pág. 472.

⁷⁵ *Idem.*

⁷⁶ Nos termos do art.248.º, “considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário”.

trabalhador não o provar que comunicou e justificou as faltas incorrerá sempre em incumprimento a título de culpa, de acordo com o artigo 799.º do CC. De acordo com CARLOS ALBERTO MOTA PINTO⁷⁷, “a culpa, traduzida numa reprovação ou censura da conduta desrespeitadora dos interesses tutelados pelo direito, pode resultar da existência de uma intenção de causar um dano violando uma proibição (dolo) ou da omissão dos deveres de cuidado, diligência ou perícia exigíveis para evitar o dano (negligência ou mera culpa).”

Ora, como podemos constatar, a base factual da presunção de abandono do trabalho do artigo 403.º são as ausências do trabalhador durante um período de dez dias uteis consecutivos sem que o trabalhador tenha sido informado do motivo das mesmas e partilhando do entendimento de PEDRO FURTADO MARTINS, as ausências mais não são do que verdadeiras faltas laborais e, por isso, carecem de ser devidamente comunicadas pelo trabalhador ao empregador previamente ou logo que possível. Portanto, mostra-se impossível, impor ao empregador demonstrar que o trabalhador não o informou da ausência.

Assim, salvo melhor jurisprudência, no nosso entendimento, a orientação jurisprudencial anterior encontra-se integralmente correta.

6. Procedimento para a invocação do Abandono do Trabalho

O instituto do abandono do trabalho não opera automaticamente⁷⁸, não se basta com determinado comportamento perpetrado pelo trabalhador ou com a presunção de abandono, exigindo-se, da entidade empregadora a promoção de um determinado procedimento. É necessário, assim, como condição de invocação do abandono que a entidade empregadora dê a conhecer ao trabalhador que considera extintivo o contrato de trabalho celebrado entres ambos, em virtude de quele ter abandonado o serviço. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES⁷⁹ explica que “(...) a referência à invocabilidade pode destinar-se a excluir com clareza o facto de, dependendo em última análise a cessação do contrato de uma atitude do empregador, ela não lhe ser imputada (como despedimento).”

⁷⁷ CARLOS ALBERTO MOTA PINTO, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4.º ed. (por António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto), Coimbra editora, Coimbra, 2005, pág.130.

⁷⁸ PEDRO ROMANO MARTINEZ *et al.*, *Código do Trabalho Anotado*, 11.º ed., 2017, Almedina, Coimbra, pág. 920.

⁷⁹ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 16.º ed., Almedina, Coimbra, 2012, pág. 535.

Nesta esteira, corroboramos na íntegra quando SÉRGIO DE ALMEIDA⁸⁰, faz alusão à figura do princípio da boa fé – consagrado no artigo 106.º, n.º 2 do CT – que vincula ambas as partes da relação laboral, e que impõe um dever de informação nesta sede ao trabalhador.

A este propósito, tal como consta do n.º 3 do artigo 403.º, do CT, deverá fazê-lo, por escrito, através de carta registada com aviso de receção para a última morada conhecida do trabalhador na qual declare que considera cessado o contrato.⁸¹ Trata-se de uma formalidade *ad substantiam*, sem a qual não é possível invocar o abandono, isto é, esta comunicação constitui uma condição de eficácia da extinção do vínculo contratual imputável ao trabalhador, sendo que sem a mesa a extinção não se produz⁸², constituindo, desta forma, uma exigência meramente procedimental, não alterando a configuração da modalidade de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

Desta feita, a comunicação traduz-se numa declaração recetícia, – artigo 224.º, n.º 1, do CC – invocável logo que chegue ou deva chegar ao conhecimento do trabalhador⁸³ – n.º 2 do mesmo preceito legal.

O legislador também não esclarece um prazo durante o qual a entidade empregadora deve enviar esta comunicação escrita ao trabalhador. Cremos, portanto, que a entidade empregadora, pode, legitimamente, enviar esta comunicação a partir do momento em que se conclui que o trabalhador não pretende retomar o serviço – no caso do abandono propriamente dito, quando tem conhecimento dos factos concludentes da intenção do trabalhador de não retomar ao serviço, e no abandono presumido, passado dez dias úteis seguidos das ausências sem informação do motivo da mesma – ou, no limite, enquanto o trabalhador não se manifeste.

⁸⁰ SÉRGIO DE ALMEIDA, ob. cit., pág. 146. Defende este autor que a comunicação tem toda um ideal significativo, pois serve de base para impedir o trabalhador, em situações duvidosas de ausência, fazer uma interpretação manifestamente errónea da intenção do empregador e este consequentemente fazer uma abordagem errada do trabalhador. Daí que nesta via procedimental tenha que haver uma transparência e respeito entre ambas as partes.

⁸¹ Neste sentido, cfr. Ac. do TRC de 23/01/2014, (Proc. n.º 140/12, AZEVEDO MENDES), Ac. do TRP de 25/02/13, (Proc. n.º 870/10, FERREIRA DA COSTA) e Ac. do STJ de 09/03/2017, (Proc. n.º 204/12, FERREIRA PINTO).

⁸² Nas palavras de LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 5.º ed., Almedina, Coimbra, 2016, pág. 481.

⁸³ Nesta esteira, cfr. SÉRGIO DE ALMEIDA, ob. cit., pág. 146; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho ...* ob. cit., págs. 926 e 927. Quanto à Jurisprudência, cfr. o Ac. do TRC de 29/11/2011, (Proc. n.º 32/10.0T2AVR.C1, de SÍLVIA PIRES) – “As primeiras declarações referidas no preceito citado são as recetícias ou recipiendas, cuja validade e eficácia depende da chegada ao poder ou conhecimento do destinatário, as segundas, não recetícias ou não recipiendas, cuja validade e eficácia se bastam com a manifestação de vontade do autor da declaração.”

Na esteira de JÚLIO GOMES⁸⁴, “se o trabalhador regressar e se apresentar ao serviço antes de a referida carta chegar à sua esfera, o abandono não poderá ser invocado.” Em bom rigor, se o abandono ainda não invocado se fundava em factos reveladores da intenção de o trabalhador não retomar o serviço, com o seu regresso, este anula a probabilidade dessa interpretação, uma vez que se predispõe a retomar a sua atividade. No abandono presumido, o regresso do trabalhador ao serviço, ainda que este não entregue qualquer justificação para as faltas por si cometidas, significa, igualmente, a impossibilidade de invocação desta figura pela entidade empregadora, porquanto esta não formalizou a cessação da relação laboral por abandono do trabalho, através da sua invocação por escrito, podendo, neste caso, apenas socorrer-se do despedimento com justa causa, alicerçado nas dez faltas injustificadas cometidas pelo trabalhador no mesmo ano civil – artigo 351.º, n.ºs 1 e 2, alínea g) do CT.

É de notar uma vez mais que a causa da cessação do contrato de trabalho “reside no abandono e não na comunicação do mesmo ao trabalhador, pelo que se tal abandono não se verificar (...) o contrato jamais poderá cessar por esta via.”

A invocação abusiva do abandono do trabalho pela entidade empregadora é ilícita⁸⁵. Na verdade, se esta lança mão deste instituto fora dos casos permitidos por lei, alegando um fundamento não verificado, mais não está do que a cessar unilateralmente o contrato de trabalho existente – o que faz sem motivo justificativo e sem o respetivo procedimento. Daí que, como se um verdadeiro despedimento (sem causa) do trabalhador se tratasse, devem, nestes casos, serem aplicadas as disposições legais relativas à ilicitude do mesmo.

7. Momento da Cessação do Contrato de Trabalho

Uma vez cumprido o procedimento descrito *supra*, é de crucial importância determinar o momento da cessação do contrato de trabalho por abandono.

A comunicação escrita da entidade empregadora é uma declaração recetícia, o que significa que a mesma se tornará eficaz logo que chegue ao poder do trabalhador. Vigorando, nesta sede, as regras gerais aplicáveis às declarações recetícias, deve considerar-se eficaz a comunicação que só por culpa do trabalhador não foi por ele

⁸⁴ JÚLIO GOMES, ob. cit., pág. 1075. Partilham da mesma posição SÉRGIO DE ALMEIDA, ob. cit., pág. 147; PEDRO FURTADO MARTINS, ob. cit., págs. 619 e 620; JOÃO LEAL AMADO, *Abandono do Trabalho: um instituto de remodelação?* ... ob. cit., pág. 237.

⁸⁵ Neste sentido, cfr. Ac. do TRP de 20/12/2011, (Proc. n.º 992/09, EDUARDO PETERSEN SILVA).

oportunamente recebida”, aqui se incluindo o caso típico do trabalhador que não levanta a carta registada com aviso de receção junto da estação de correios na qual a mesma foi depositada.

Este ponto é alvo de certa controvérsia na doutrina. Por um lado, nas palavras de PEDRO ROMANO MARTINEZ⁸⁶, “(...) o contrato de trabalho cessa a partir da data do início do abandono, pelo que a declaração do empregador é uma confirmação (imprescindível), com eficácia retroativa, da extinção do vínculo.” Porém, SÉRGIO DE ALMEIDA⁸⁷ questiona se não será mais preferível “(...), desde logo por razões de certeza e segurança jurídica, ter-se por findo o contrato tão-somente na data da receção da carta? É que ainda que não seja esta a causa da cessação mas a denúncia tácita, é o recebimento da comunicação que torna definitiva perante o Direito a manifestação de vontade do trabalhador.” Por outro lado, JOÃO LEAL AMADO⁸⁸, defende que apenas o empregador pode invocar o abandono do trabalho e, como tal, só poderá efetivar casos as exigências legais consagradas no n.º 3, do artigo 403.º do CT estiverem em cumpridas, portanto esta extinção do vínculo laboral só se verificará se e quando o empregador constatar o mesmo.

Ora, quanto à jurisprudência⁸⁹ tem sido quase unânime até então, na medida em que entende que o período a considerar como momento da cessação do contrato de trabalho é a data em que teve início a ausência do trabalhador, justificando esta orientação pelo facto de cessação do contrato ser iniciativa deste e a comunicação escrita da entidade empregadora visar apenas confirmá-la.

Pela nossa parte, compreendemos a natureza procedimental da comunicação e, por isso mesmo, entendemos que esta formalidade não visa apenas confirmar a iniciativa do trabalhador de fazer cessar o vínculo já que, sendo condição de eficácia da extinção, valerá para além disso. Tendo em conta que só o empregador pode invocar a cessação por abandono e que essa comunicação que a visa concretiza-la deve cumprir determinadas formalidades, sob pena de não se poder constatar o efeito extintivo desejado, parece-nos claro que a cessação contratual, ou o efeito extintivo, só se verifica quando a entidade

⁸⁶PEDRO ROMANO MARTINEZ, ob. cit., pág. 419; Acompanham este entendimento, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho...* ob. cit., pág. 927; PEDRO FURTADO MARTINS, ob. cit., pág. 619.

⁸⁷SÉRGIO DE ALMEIDA, ob. cit., págs. 147 e 148.

⁸⁸JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, Almedina, Coimbra, 2016, págs. 391 e 392.

⁸⁹Neste sentido, veja-se a título de exemplo, o Ac. do STJ, de 10/07/1996, (Proc. n.º004428, CARVALHO PINHEIRO), em que de acordo com o entendimento do STJ, a cessação opera-se logo no dia em que ocorre ausência, e não no termo do prazo de quinze dias referido no n.º 2 do art.40.º da LCCT, nem após a comunicação do empregador, referida no n.º 5 do mesmo artigo. E, ainda, o Ac. do STJ, de 18/02/2009, (Proc. n.º 08S2577, SOUSA GRANDÃO),

patronal comunicar ao trabalhador os factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo, por carta registada com aviso de recepção.

8. Consequência – Dever de Indemnização

Como referimos anteriormente, o abandono do trabalho, enquanto denúncia tácita irregular, ignorando os interesses do empregador ao negar-lhe o período de pré-aviso⁹⁰ e deixando-o na dúvida sobre o sentido real da vontade do trabalhador, consubstancia o exercício irregular desse direito/liberdade do trabalhador.⁹¹

Na expressão de ALONSO OLEA⁹² “la omissón del preaviso o abandono es una conducta antijurídica o ilegítima que genera una responsabilidad de indemnizar daños y perjuicios”. Assim, o trabalhador que abandona o trabalho é responsabilizado e deve indemnizar o empregador nos termos do artigo 401.º do CT – que remete para o n.º 5 do artigo 403 –, devendo pagar uma indemnização não inferior ao valor da retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta⁹³, valor a que pode acrescer o correspondente aos danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em prazo de permanência, isto porque “lo ilícito de la conducta no está em resolver sin causa, sino em resolver bruscamente”⁹⁴.

⁹⁰ Previsto no artigo 401.º do CT.

⁹¹ SÉRGIO DE ALMEIDA, ob. cit., pág. 153.

⁹² MANUEL ALONSO OLEA, ob. cit., pág. 146.

⁹³ O art.401.º do CT refere-se “à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta», como sendo correspondendo aos 30 ou 60 dias, conforme o trabalhador tenha até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade, respetivamente, nos termos do disposto no n.º1, do art.400.º do CT.

⁹⁴ MANUEL ALONSO OLEA, ob. cit., pág. 148.

CONCLUSÃO

Chegámos ao termo do nosso trabalho com a expectativa de que o mesmo possa contribuir para a compreensão deste tema tão vasto, que muitas dificuldades tem suscitado ao legislador, à doutrina e aos nossos tribunais.

Ora, face às necessidades de uma sociedade sempre mutável, para poder desempenhar o seu papel, o Direito do Trabalho deve moldar-se à realidade diversificada e imprevisível que visa disciplinar, devendo ser desenhado de forma a garantir a menor distância possível entre a norma jurídica e a realidade.

Desta forma, a presente dissertação teve como razão o estudo de umas das causas da cessação do contrato de trabalho, a saber, o abandono do trabalho, mecanismo introduzido no nosso ordenamento jurídico com DL 64-A/89, de 27 de fevereiro, tendo como principal propósito possibilitar ao empregador uma maior celeridade e flexibilidade na cessação do contrato – contrastando com o instrumento utilizado até então, melhor dizendo, a instauração de um processo disciplinar que poderia causar o despedimento com justa causa baseado em faltas injustificadas. Não obstante, atentemos que quando a questão é a de saber se determinada situação se enquadra dentro ou fora do âmbito de aplicação do instituto do abandono do trabalho, a compreensão conceito de animus extintivo afere-se imprescindível, uma vez que a sua incompreensão pode, por um lado, conduzir à carência do instituto ou, por outro, converter o instituto num instrumento excessivamente cómodo e célere ao dispor do empregador, culminando num procedimento disciplinar com vista ao despedimento do trabalhador.

Concluimos que foi célere o reconhecimento desta figura enquanto instituto jurídico autónomo pelos nossos tribunais, contudo registamos que, para além das vezes, as decisões proferidas ficaram, aquém do que seria esperado da adequação dos factos ao instituto legal em apreço, na medida em que emergem entendimentos doutrinários e jurisprudenciais peculiarmente divergentes na delimitação da figura numa situação concreta.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, SÉRGIO de, *O abandono do trabalho*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, 2010, n.ºs 1-4;

ALMEIDA COSTA, MÁRIO, *Direito das Obrigações*, 12.^a Edição, Almedina, Coimbra;

BAPTISTA, ALBINO MENDES, *A Cessação do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador no Código do Trabalho*, 2.^a Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2006;

CASTRO SANTOS, JOSÉ DE E RAPOULA, MARIA TERESA, *Da Cessação do Contrato de Trabalho e Contratos a Termo – Do Trabalho Temporário, Atuais Regimes Jurídicos Anotados e Explicados*, Rei dos Livros, Lisboa, 1990.

CANOTILHO, J.J. GOMES E VITAL MOREIRA – CRP Constituição da República Portuguesa Anotada, V.1, Artigos 1.º a 107.º, 4.º Edição., Coimbra Editora;

Coletânea de Jurisprudência, Ano XXIII, Tomo I, Associação de Solidariedade Social “Casa do Juiz”, 1998;

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, 17.^a Edição, Almedina, Coimbra, 2014;

GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA, *Algumas Reflexões Sobre as Faltas Justificadas por Doença do Trabalhador, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2003;

GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA, *Direito do Trabalho Volume I – Relações Individuais de Trabalho*, V. 1, Coimbra Editora, Coimbra, 2007;

HORSTER, HEINRICH EWALD, *A Parte Geral do Código Civil Português – Teoria Geral do Direito Civil*, Almedina, Coimbra, 2000;

LEAL AMADO, JOÃO, *Abandono do Trabalho: Um Instituto Jurídico em Remodelação?*, *RLJ*, 2009-2010, n.ºs 3958-3963;

LEAL AMADO, JOÃO, *Contrato De Trabalho*, 5.^a Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014;

LEAL AMADO, JOÃO *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, Coimbra Editora, Almedina, Coimbra, 2016;

LEITE, JORGE, *A Figura do Abandono do Trabalho*, *Prontuário de Legislação do Trabalho*, CEJ n.º 33, 1990;

MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, 8.^a Edição, Almedina, Coimbra, 2017;

MARTINEZ, PEDRO ROMANO, et al., *Código do Trabalho Anotado*, 11.^a Edição, Almedina, Coimbra, 2017;

MARTINS, PEDRO FURTADO, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3.^a Edição, Principia, Cascais, 2012;

MARTINS, PEDRO FURTADO, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.^a Edição, Principia, Cascais, 2017.

MENEZES LEITÃO, LUÍS, *Direito do Trabalho*, 5.^a Edição, Almedina, Coimbra, 2016;

PINTO, CARLOS ALBERTO DA MOTA, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4.^a Edição, (por António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto), Coimbra Editora, Coimbra, 2005;

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado do Direito do Trabalho II – Situações Laborais Individuais*, 6.^a Edição, Almedina, Coimbra, 2016;

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado do Direito do Trabalho II – Situações Laborais Individuais*, 5.^a Edição, Almedina, Coimbra, 2014;

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 6.^a Edição., Almedina, Coimbra, 2006.

REIS, JOÃO, *Suspensão do contrato - Dever de comunicação do impedimento*, Questões Laborais, 1994;

VASCONCELOS, JOANA, *O Contrato de Trabalho – 100 Questões*, 1.^o ed., Coleção Campus do Saber, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2004;

XAVIER, BERNARDO LOBO, *Manual de Direito do Trabalho*, 2.^a ed., Verbo, Lisboa, 2014;

XAVIER, BERNARDO LOBO, “*Notas Sobre o Abandono do Lugar nas Relações de Trabalho Privadas*”, Revista de Direito e Estudos Sociais, 1978, n.ºs 1 e 2;

XAVIER, BERNARDO LOBO, *Novos Contratos, novas realidades e Direito Laboral*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, 2005, n.ºs. 2, 3 e 4.