



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

FACULDADE DE DIREITO

Escola de Lisboa

ABANDONO DO TRABALHO

Programa de Mestrado em Direito do Trabalho

Orientador: Senhora Prof. Doutora JOANA VASCONCELOS

por BÁRBARA DE ELISEU

Março de 2013

I. INTRODUÇÃO

O presente estudo versa sobre a figura jurídica do abandono do trabalho.

A escolha deste tema prende-se com o desafio prático que o mesmo propõe; saber se estamos perante uma situação de abandono do trabalho nem sempre é linear, colocando-se questões muito interessantes quanto à sua delimitação. Conscientes de que são inúmeras as matérias suscitadas e de que a sua análise exige uma abordagem de problemas clássicos (como o momento ou a modalidade de cessação do contrato de trabalho), tentaremos centrar o nosso percurso investigativo na problematização dos conceitos.

Começaremos, assim, a nossa análise por uma sinopse da evolução legislativa do abandono do trabalho em Portugal, após o que nos propomos examinar a descrição geral da conduta de abandono e seus requisitos específicos para depois dissecar os conceitos nele incluídos. Seguir-se-á o desenvolvimento sobre a existência de *animus* extintivo, após o que passaremos à análise da presunção de abandono do trabalho e respectiva ilisão. Entre outros, procederemos à análise sobre qual a modalidade de cessação do vínculo laboral com que nos deparamos e ao exame do respectivo procedimento de invocação e do momento da cessação do contrato, bem como das consequências decorrentes do abandono do trabalho. Terminaremos o nosso estudo com uma investigação sobre o tratamento deste tema na jurisprudência Portuguesa, através do comentário de alguns acórdãos relevantes proferidos pelos nossos tribunais.

II. DESENVOLVIMENTO

1. Evolução legislativa

Importada do Direito Administrativo, a figura do abandono do trabalho surgiu como uma versão do abandono do lugar adaptado às relações laborais privadas.

Em 1989, o legislador introduziu o abandono do trabalho na legislação laboral Portuguesa através do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, diploma que aprovou o Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual de Trabalho e da Celebração e Caducidade do Contrato de Trabalho a Termo (doravante LCCT).

Até então, a situação factual a que veio dar resposta – do trabalhador que se ausenta do trabalho, de forma prolongada, sem dar notícias – era encarada como um caso de faltas injustificadas cometidas pelo trabalhador, as quais poderiam consubstanciar justa causa de despedimento. Por outro lado, ainda na vigência do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho (doravante L.Desp.), a jurisprudência dominante considerava que o trabalhador só poderia fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho através de declaração comunicada por escrito à entidade empregadora, nos termos do disposto nos seus arts. 4.º, al. e), e 24.º, excluindo, assim, a possibilidade de cessação do contrato através de uma declaração tácita daquele e propondo o tratamento do abandono do trabalho em sede de processo disciplinar a instaurar pela entidade empregadora¹.

Foi Bernardo Lobo Xavier² quem iniciou na doutrina Portuguesa fortes críticas às soluções legais até então existentes para a entidade empregadora face a um comportamento de “*ausência prolongada e sem notícias do trabalhador*”³, porquanto a instauração de um processo disciplinar por faltas injustificadas com vista ao seu despedimento por justa causa se revelava um procedimento inadequado e injusto para a entidade empregadora. Não tendo sido pensado para as situações de abandono, lançar mão de tal mecanismo nestes casos representava um mero “*expediente formal para regularizar uma situação extintiva já existente*”⁴, com a agravante de que, assim sendo, quem promovia a cessação era a entidade empregadora e não a parte que, na realidade, havia decidido pôr termo àquela relação laboral (o trabalhador). Bernardo Lobo Xavier defendia, então, que

¹ Neste sentido, vejam-se os acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa, de 24 de Maio de 1982 (publicado *in* Colectânea de Jurisprudência, 1982, Tomo III, pp. 175 a 177), de 09 de Abril de 1986 (publicado *in* Colectânea de Jurisprudência, 1986, Tomo II, pp. 166 e 167), de 06 de Janeiro de 1988 (publicado *in* Colectânea de Jurisprudência, 1988, Tomo I, pp. 168 e 169) e de 04 de Abril de 1990 (publicado *in* Colectânea de Jurisprudência, 1990, Tomo II, pág. 197), bem como os acórdãos do Tribunal da Relação de Évora de 12 de Março de 1991 (publicado *in* Colectânea de Jurisprudência, 1991, Tomo II, pág. 356), e do Supremo Tribunal de Justiça, de 15 de Novembro de 1985 (publicado *in* Boletim do Trabalho e Emprego, 2.ª série, n.ºs 5-6/87, pág. 776) e de 13 de Julho de 1988 (publicado *in* Boletim do Ministério da Justiça, n.º 379, 1988, pág. 519).

² Designadamente, no estudo “Notas sobre o abandono do lugar nas relações de trabalho privadas”, *in* Separata da Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XXV – Janeiro-Março – N.ºs 1 e 2, Coimbra, 1980.

³ *Idem*, pág. 149.

⁴ *Idem*, pág. 150.

a falta de declaração escrita do trabalhador em nada impedia que se considerasse a situação de abandono como uma rescisão por iniciativa deste, atendendo a que aquela mais não era do que uma formalidade respeitante ao aviso prévio; ausentando-se de forma prolongada do trabalho, o trabalhador promovia a extinção do contrato de trabalho, ainda que ilícita por falta daquele aviso.

Das referidas críticas e exímio labor doutrinário resultou a inclusão da figura do abandono do trabalho na LCCT como forma autónoma de cessação da relação de trabalho. Logo no Preâmbulo deste diploma, o legislador dava razão a Bernardo Lobo Xavier ao esclarecer que “(...) o regime aplicável à figura do abandono do trabalho, que, por falta de previsão no regime em vigor, tem dado lugar, injustificadamente, à instauração de processo disciplinar para despedimento, invertendo o ónus que deve recair sobre quem toma a decisão de fazer cessar o contrato de trabalho.”⁵.

No art. 40.º da LCCT desenhou-se a figura do abandono do trabalho e estabeleceu-se que o mesmo valeria como rescisão ilícita do contrato de trabalho pelo trabalhador e se presumiria caso este se mantivesse ausente ao serviço durante quinze dias úteis seguidos sem qualquer comunicação dos motivos da ausência.

Posteriormente, o Código do Trabalho⁶, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (doravante CT2003), reduziu o tempo de ausência que suporta a presunção de abandono do trabalho para dez dias úteis seguidos e alterou a designação da sua configuração para “denúncia” do contrato pelo trabalhador. Desde então, o abandono do trabalho manteve-se praticamente intacto, tendo transitado sem alterações de relevo⁷ para o actual Código do Trabalho⁸, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e posteriores alterações (doravante CT).

2. Descrição geral da conduta e requisitos do abandono do trabalho

A consagração legal da figura do abandono do trabalho pretendeu prover às situações em que o trabalhador não emite uma declaração expressa de cessação da

⁵ Disponível em www.dre.pt.

⁶ No art. 450.º.

⁷ Sofreu apenas alterações à redacção e à ordem de numeração do artigo.

⁸ No art. 403.º.

relação laboral existente, mas se ausenta de forma prolongada, e sem notícias, do trabalho ou se comporta com a intenção clara de àquela pôr termo.

O aspecto essencial do abandono é a conduta do trabalhador e esta pode ser real ou presumida.

São requisitos cumulativos da verificação de uma **conduta real** de abandono do trabalho:

- a. a ausência do trabalhador do serviço; e
- b. a ocorrência de factos que, com toda a probabilidade, revelem a sua intenção de não o retomar.

É esta a situação prevista no n.º 1 do art. 403.º do CT.

Desde logo, e para verificação do primeiro requisito, é necessária a obrigação de assiduidade. Na verdade, só haverá uma situação de abandono do trabalho se o trabalhador estava adstrito ao cumprimento do dever de assiduidade. Diferentemente, se o mesmo se encontra, por exemplo, de férias, ainda que adopte comportamentos reveladores de uma intenção de não regressar ao trabalho – como, por exemplo, desempenhar funções ao serviço de outrem –, o abandono não opera no decurso das referidas férias, mas, eventualmente, apenas após o momento em que o trabalhador deveria regressar ao trabalho e não o faz, porquanto durante o período de férias o trabalhador se encontra dispensado do cumprimento do dever de assiduidade.

Para verificação de uma conduta real de abandono do trabalho é, ainda, necessário que o trabalhador assumia determinados comportamentos dos quais se possa retirar a conclusão de que o mesmo, com elevado grau de probabilidade, não pretende voltar a prestar trabalho ao serviço da sua entidade empregadora. Apenas com a adopção de uma conduta reveladora desta intenção de não regressar ao serviço é que aquilo que seria a mera violação do dever de assiduidade se transforma numa “demissão” deliberada por iniciativa do trabalhador.

Acresce que, como bem referem Júlio Gomes e Pedro Furtado Martins⁹, na situação de “abandono real”¹⁰, “a lei não prevê um prazo mínimo para o abandono.”¹¹, “não exige uma duração mínima da ausência”¹² do trabalhador ao serviço, o que significa que se “após quatro dias de não-comparência ao

⁹ Respectivamente, in *Direito do Trabalho*, Vol. I – Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, 2007, pág. 1074, e in *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3.ª edição, Principia, Cascais, 2012, pág. 560.

¹⁰ Por contraposição ao “abandono presumido”.

¹¹ Júlio Gomes, *ob. cit.*, pág. 1074, nota de rodapé (2577).

¹² Pedro Furtado Martins, *ob. cit.*, pág. 560.

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”¹³ pode invocar o abandono. Concordamos inteiramente.

Já o n.º 2 do art. 403.º do CT trata a **conduta presumida** de abandono do trabalho, nos termos da qual a ausência do trabalhador do serviço durante, pelo menos, dez dias úteis seguidos, sem que a entidade empregadora seja informada dos motivos de tal ausência, basta para se presumir a intenção de abandono do trabalho pelo trabalhador.

Neste caso, os requisitos específicos da figura são a ausência do trabalhador ao serviço durante dez dias úteis seguidos e o desconhecimento dos motivos da ausência por parte da entidade empregadora. Se no abandono real a ausência do trabalhador ao serviço tem de ser acompanhada de factos que revelem a sua intenção de não o retomar, para verificação de uma situação de abandono presumido¹⁴ basta a ausência prolongada e sem notícias do trabalhador.

Adiante retomaremos a análise desta figura¹⁵.

3. *Animus* extintivo no abandono do trabalho

Como vimos, a entidade empregadora pode invocar a situação de abandono do trabalho em dois momentos distintos: antes de decorridos os dez dias úteis seguidos de ausência do trabalhador, desde que o mesmo se comporte de forma a evidenciar a falta de intenção de retomar o serviço; e após decorridos os dez dias úteis seguidos de ausência, desde que a entidade empregadora não tenha tomado conhecimento dos motivos da mesma.

Essencial é que a ausência do trabalhador ao serviço exprima o chamado “*animus* extintivo”¹⁶, isto é, a intenção de pôr termo à relação laboral até então existente.

A lei exige que esta intenção revele, “*com toda a probabilidade*”¹⁷, que o trabalhador não pretende retomar o serviço. Não se trata, aqui, da vontade de

¹³ Exemplo dado por Pedro Furtado Martins, *ob. cit.*, pág. 560.

¹⁴ Como também lhe chama João Leal Amado, “Abandono do trabalho: um instituto jurídico em remodelação?” *in* Revista de Legislação e de Jurisprudência, Ano139, N.º 3961, Março-Abril 2010, pág. 235.

¹⁵ No ponto 4 do presente trabalho.

¹⁶ Ou *animus abandonandi*.

incumprir um dever contratual, mas, sim, da intenção de extinguir o contrato de trabalho, pelo que, como bem refere Júlio Gomes, “*a vontade de demissão, ainda que tacitamente manifestada, deve ser séria e inequívoca.*”¹⁸.

Contrariamente, nas palavras do mesmo autor, “*o empregador pode, pois, ter conhecimento de que a ausência do trabalhador, embora injustificada, não corresponde à intenção deste fazer cessar o contrato de trabalho. Imagine-se que o empregador sabe (...) que o trabalhador partiu no gozo de férias que erroneamente julgou que lhe tinham sido marcadas (...) ou, ainda, que o trabalhador não comparece ao novo local de trabalho por entender erradamente que a sua transferência foi ilícita.*”. Nestas situações, em que a entidade empregadora sabe o que se passa com o trabalhador, conhece o motivo da sua ausência, pode existir violação do dever de assiduidade e o cometimento de faltas injustificadas por parte deste último, mas não pode invocar-se o abandono do trabalho.

Na esteira de João Leal Amado, entendemos que o *animus* extintivo é o elemento subjectivo do abandono do trabalho¹⁹. Na verdade, esta vontade extintiva da relação de trabalho por parte do trabalhador, traduzida em acções ou omissões²⁰, é determinante na análise dos comportamentos susceptíveis de revelar a sua intenção de não retomar o serviço.

Porém, e porque a vontade do trabalhador nem sempre é expressa, antes se deduz dos factos por ele praticados ou da ausência dos mesmos, tais factos devem ser apreciados à luz de um padrão comportamental médio e de bom senso que permita analisar, em termos práticos, quais os factos que visam, com toda a probabilidade, pôr termo à relação laboral, e quais os que não indiciam a finalidade de provocar tal ruptura. Num ou noutro caso, essa dedução deve resultar clara e inequívoca.

Concordamos com Albino Mendes Baptista quando defende que “*a declaração do trabalhador deve ser interpretada de acordo com os cânones dos arts. 236.º e ss. do CC. Assim, uma declaração tomada no calor de uma discussão, ou motivada por um clima de tensão, criado, por vezes, pelo*

¹⁷ Art. 403.º, n.º 1 do CT.

¹⁸ Direito do Trabalho, Vol. I – Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, 2007, pág. 1072.

¹⁹ “Abandono do trabalho: um instituto jurídico em remodelação?” in Revista de Legislação e de Jurisprudência, Ano139, N.º 3961, Março-Abril 2010, pág. 236.

²⁰ O trabalhador deixa de comparecer ao serviço, o trabalhador deixa de justificar as suas ausências, o trabalhador não faz chegar à entidade empregadora qualquer explicação respeitante ao motivo da sua ausência.

empregador com o propósito de obter a desvinculação contratual, pode não significar uma (verdadeira) vontade de ruptura contratual.”²¹.

Não é, pois, uma qualquer ausência do trabalhador que releva para accionar o instituto do abandono do trabalho, mas antes e apenas aquela que esteja rodeada de factos que revelem o *animus* extintivo, a intenção do trabalhador de não retomar o serviço, a vontade relevante no momento do abandono²².

Existem, porém, casos de fronteira em que se colocam dúvidas quanto à existência de *animus* extintivo: é o caso do trabalhador que afirma “*Estou farto disto, nunca mais cá ponho os pés!*”. Será esta uma situação de abandono do trabalho (real) ou, antes, uma denúncia (expressa) sem aviso prévio? Parece-nos, em primeiro lugar, que a declaração do trabalhador deve ser devidamente contextualizada, uma vez que é completamente diferente que a mesma tenha sido proferida no “calor” de uma discussão com um colega de trabalho ou que se trate de uma afirmação consciente, proferida com seriedade a um superior hierárquico, por exemplo. Depois de apreciado o contexto em que uma tal afirmação foi proferida, bem como a seriedade da mesma, poder-se-á concluir por uma ou outra forma de cessação do contrato de trabalho. Diríamos que o primeiro caso se poderia tratar de uma declaração não séria, a menos que aquela afirmação fosse acompanhada por uma não comparência do trabalhador ao serviço nos dias seguintes, caso em que poderia já ponderar tratar-se de uma situação de abandono real; e que o segundo caso²³ se poderia tratar de uma denúncia expressa sem aviso prévio.

4. Presunção de abandono do trabalho e ilisão da presunção

O n.º 2 do art. 403.º do CT estabelece uma **presunção** de abandono do trabalho quando, cumulativamente, o trabalhador falte, pelo menos, dez dias

²¹ “A cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador no Código do Trabalho”, in Estudos sobre o Código do Trabalho, 2.ª edição, Coimbra Editora, 2006, pág. 22.

²² Como defende Manuel Alonso Olea, “(...) *la voluntad relevante es la que se tiene al momento de abandonar, no la distinta que se pueda tener en momento ulterior (...)*”, in “La extincion del contrato de trabajo por decision del trabajador”, disponível em www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/fondo-historico.

²³ De afirmação proferida com seriedade a um superior hierárquico.

úteis²⁴ seguidos ao trabalho e a entidade empregadora não tenha qualquer informação sobre o motivo da ausência daquele.

Neste caso, o indício da vontade de não retomar o serviço está na duração da ausência, sendo úteis os dias cujo decurso permite accionar o mecanismo da presunção, o que significa que os dias de descanso, de férias ou os feriados não relevam para este efeito.

Discordamos de João Leal Amado²⁵ quando este autor defende que, se houver uma comunicação do trabalhador a informar da sua ausência, mesmo que não indique o motivo da mesma, a presunção não terá aplicação. Parece-nos que o teor do n.º 2 do art. 403.º do CT não permite tal interpretação; ao invés, a referida presunção só não terá aplicação se e apenas quando a entidade empregadora seja também informada “*do motivo da ausência*”²⁶ do trabalhador, e não unicamente desta.

Questão diferente prende-se com o motivo apresentado pelo trabalhador para a sua ausência. Em nosso entender, pode tratar-se de qualquer um, mesmo que não justifique as faltas cometidas; o que interessa é que seja indicado um motivo à entidade empregadora, é que esta seja informada da justificação subjacente à ausência daquele. Uma vez conhecida a razão da ausência, a entidade empregadora deixa de poder aplicar a presunção de abandono do trabalho – porquanto sabe porque é que o trabalhador se ausentou do serviço –, e, das duas uma: ou conclui que este não pretende abandonar o seu trabalho, embora esteja a violar o dever de assiduidade a que se encontra adstrito; ou conclui que a sua actuação revela a intenção de não retomar o serviço, podendo, neste caso, accionar a figura do abandono do trabalho real (prevista no n.º 1 do art. 403.º do CT)²⁷.

E que dizer se a entidade empregadora souber do motivo da ausência do trabalhador por terceiros? Terá a informação respeitante a estes motivos de ser transmitida pelo próprio? Parece-nos, claramente, que não. Porém, conhecidos os motivos da ausência – pelo próprio ou por terceiros –, cai a presunção de

²⁴ Lapsos temporais estabelecidos no CT2003, pois até então o mesmo era de quinze dias úteis.

²⁵ In “Abandono do trabalho: um instituto jurídico em remodelação?”, Revista de Legislação e de Jurisprudência, Ano 139, N.º 3961, Março-Abril 2010, pág. 236.

²⁶ Art. 403.º, n.º 2, *in fine* do CT.

²⁷ Mas não do abandono presumido, previsto no n.º 2 do art. 403.º do CT.

abandono do trabalho, podendo, todavia, subsistir (se for caso disso) a figura do abandono real.

Por outro lado, é manifesto que esta comunicação não tem de ser escrita²⁸. Existe até alguma jurisprudência que admite a comunicação tácita dos motivos da ausência pelo trabalhador à sua entidade empregadora, podendo aquela extrair-se de factos que manifestem a intenção daquele de manter a relação laboral no futuro²⁹.

Porém, o abandono presumido pode ser **ilidido**. A ilisão desta presunção não se realiza mediante prova do facto contrário ao facto presumido, pois, se assim fosse, o trabalhador teria de provar que não teve intenção de abandonar o trabalho, ou sequer mediante a demonstração de uma razão justificativa da ausência. Bem diversamente, a presunção é ilidida através da prova, pelo trabalhador, da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da razão da sua ausência à entidade empregadora. O trabalhador fica, deste modo, “*com a porta aberta para demonstrar não ter havido da sua parte qualquer intenção de abandonar o emprego.*”³⁰, 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. Assim, citando um exemplo dado por Pedro Romano Martinez³¹ e acompanhado por Júlio Gomes³², “*o trabalhador que, em razão de um acidente, esteve em coma durante mais de dez dias pode ilidir a presunção de abandono do trabalho.*”.

Concordamos com João Leal Amado quando afirma que, para ilisão da presunção será, ainda, necessário ao trabalhador demonstrar que “*agiu com a diligência própria de uma pessoa normal, medianamente prudente, avisada e cuidadosa*”³³.

²⁸ Neste sentido, Júlio Gomes *in* Direito do Trabalho, Vol. I – Relações individuais de trabalho, Coimbra Editora, 2007, pág. 1074.

²⁹ É disso exemplo o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13 de Dezembro de 1995, publicado *in* Colectânea de Jurisprudência (STJ), Ano III, Tomo III, 1995, Associação Sindical dos Juízes Portugueses, Coimbra, pp. 306 a 308.

³⁰ José de Castro Santos e Maria Teresa Rapoula, *in* Da cessação do contrato de trabalho e contratos a termo, Do trabalho temporário, Actuais regimes jurídicos Anotados e explicados, Rei dos Livros, Lisboa, 1990, pp. 175 e 176.

³¹ Da cessação do contrato, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2006, pág. 454.

³² Direito do Trabalho, Vol. I – Relações individuais de trabalho, Coimbra editora, 2007, pág. 1074.

³³ “Abandono do trabalho: um instituto jurídico em remodelação?”, *in* Revista de Legislação e de Jurisprudência, Ano 139, N.º 3961, Março-Abril 2010, pág. 236.

Neste cenário, destaca-se uma questão: até quando pode o trabalhador ilidir a presunção de abandono do trabalho? António Monteiro Fernandes responde-nos que “*a qualquer momento, aparentemente, (...), mesmo que o empregador tenha remetido a comunicação (...)*”³⁴ a que se refere o n.º 3 do art. 403.º do CT³⁵. Já Sérgio de Almeida defende que “*o trabalhador que não esteja impedido de comunicar (...) deve ser diligente a responder, não podendo fazê-lo quando bem entenda. Na ausência de norma afigura-se-nos razoável o prazo de 10 dias previsto na lei processual (art.º 153, n.º 1, Código de Processo Civil).*”³⁶. Parece-nos que ambos os autores têm razão: na esteira de António Monteiro Fernandes, afigura-se-nos que o facto de o motivo de força maior que impede o trabalhador de comunicar a causa da sua ausência à entidade empregadora poder subsistir no tempo, prolongando-se por vários dias ou até meses³⁷, não deve obstar a que o trabalhador beneficie da ilisão da presunção de abandono; por outro lado, a partir do momento em que cesse tal motivo³⁸, é exigível ao trabalhador a maior diligência na sua comunicação à respectiva entidade empregadora, pelo que nos parece razoável o referido prazo de dez dias³⁹ avançado por Sérgio de Almeida, sob pena de a possibilidade de ilidir a presunção se manter *ad eternum*⁴⁰.

Mas e se o motivo de força maior perdurar durante anos? A ilisão da presunção estabelecida no n.º 2 do art. 403.º do CT parece poder ser feita, pelo trabalhador, a todo o tempo. Como já referimos, no caso do abandono presumido, António Monteiro Fernandes afirma que “[*o*] texto legal sugere que a presunção *iuris tantum* estabelecida no n.º 2 não tem limite de duração: a qualquer momento, aparentemente, poderá o trabalhador fazer valer o dispositivo de ilisão da presunção (...), mesmo que o empregador tenha remetido a comunicação (...). Esta serviria apenas para legitimar a invocação da cessação do contrato por abandono – mas o aparecimento do trabalhador com justificação cabal inutilizaria expeditamente essa cessação.”⁴¹. De facto, parece ser essa a intenção do legislador. Porém, questionamos seriamente a legitimidade de sujeição da

³⁴ Direito do Trabalho, 16.ª edição, Almedina, 2012, pág. 534.

³⁵ Igualmente, João Leal Amado, *ob. cit.*, pág. 236, nota de rodapé (7).

³⁶ “O abandono do trabalho”, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano LI (XXIV da 2.ª Série), Janeiro/Dezembro, Ano de 2010, N.ºs 1-4, pág. 151 (nota 38).

³⁷ Basta pensar no já referido exemplo do trabalhador que se encontra em estado de coma.

³⁸ Mormente se já tiver sido dirigida ao trabalhador carta escrita com comunicação dos motivos constitutivos da situação de abandono do trabalho (nos termos do n.º 3 do art. 403.º do CT).

³⁹ Contados do momento da cessação do motivo de força maior impeditivo de tal comunicação.

⁴⁰ O que oneraria de sobremaneira a entidade empregadora.

⁴¹ Direito do Trabalho, 16.ª edição, Almedina, 2012, pág. 534.

entidade empregadora a este regime, nos termos do qual a mesma poderá ficar *ad eternum* sujeita ao regresso do trabalhador ao serviço. Por um lado, percebemos a protecção que se pretendeu dar ao trabalhador faltoso que, apenas por motivos de força maior, não comunicou a causa da sua ausência à entidade empregadora; mas, por outro, pensando, por exemplo, numa situação clínica de coma com a duração de dez anos, parece-nos impensável impor a qualquer entidade empregadora ao regresso deste trabalhador, pois o mesmo terá, obviamente, sido já substituído, todo o processo produtivo e os meios tecnológicos utilizados terão, com certeza, sido completamente alterados, etc. Parece-nos que o legislador deveria definir um limite temporal para o trabalhador ilidir a presunção, talvez fixando-o em um ou dois anos⁴².

5. Análise de conceitos

Passemos, agora, à análise de cada um dos conceitos relevantes que integram a noção de abandono do trabalho, tal como previsto no CT, o que nos permitirá uma reflexão mais detalhada e profunda sobre este instituto.

5.1. Ausência

Vimos já que a ausência do trabalhador do serviço no abandono do trabalho é uma ausência relevante, pois, de forma intencional ou presumida, ela traduz o seu *animus* extintivo, a sua vontade de pôr termo à relação laboral.

Dizia Manuel Alonso Olea⁴³ “*que la mera ausencia del trabajo sin outra indicación no constituye abandono, en cuanto no es expresión inequívoca de voluntad resolutoria: puede constituir una causa de despido, (...), como incumplimiento contractual del trabajador, si es reiterada y no justificada (...). Pero una ausencia sine die largamente prolongada y sin justificación crea una*

⁴² Este é o tempo que nos parece razoável exigir a uma entidade empregadora para “receber” de novo o trabalhador que (aparentemente) abandonou o trabalho e que (por motivos de força maior) só informa a causa da sua ausência prolongada anos depois do início da mesma.

⁴³ “La extincion del contrato de trabajo por decision del trabajador”, disponível em www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/fondo-historico, pp. 74 e 75.

*presunción en favor del abandono;*⁴⁴. Também Bernardo Lobo Xavier, no seu ensaio sobre o abandono do lugar, afirmou que “*a ausência deve ter o sentido inequívoco de abandono do lugar.*”^{45 46}.

A ausência do serviço é, assim, o elemento objectivo do abandono do trabalho⁴⁷; ela deve ser voluntária e injustificada⁴⁸. Analisemos em que termos e com que acepções.

A etimologia de “ausência” deriva do latim *absentia*⁴⁹, composição do verbo “*sum*” com o prefixo “*ab*”, significando “não estar”.

Mas o que é esta ausência? É uma dúvida sobre a existência ou uma “não-presença”? Ausência significa “*afastamento, falta de comparência*”⁵⁰.

É evidente que esta ausência não é aquela a que se referem os arts. 89.º e ss. do Código Civil (doravante CC)^{51 52}.

A ausência relevante para efeitos do CT é aquela a que alude, por exemplo, o art. 248.º, 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*”. Através da noção legal de falta chegamos ao conceito de ausência que o legislador quis introduzir no abandono do trabalho.

⁴⁴ “A mera ausência do trabalho sem outra indicação não constitui abandono na medida em que não é expressão inequívoca de vontade resolutive: pode constituir causa de despedimento, (...), por incumprimento contratual do trabalhador, se for reiterada e injustificada (...). Mas uma ausência sine die, largamente prolongada e injustificada cria uma presunção a favor do abandono; (...)” (tradução nossa).

⁴⁵ “Notas sobre o abandono do lugar nas relações de trabalho privadas”, in Separata da Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XXV – Janeiro-Março – N.ºs 1 e 2, Coimbra, 1980, pág. 151.

⁴⁶ Neste sentido, também o acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 21 de Outubro de 1997, publicado in Colectânea de Jurisprudência, 1997, Tomo IV, pp. 301 e ss.

⁴⁷ Neste sentido, João Leal Amado, in “Abandono do trabalho: um instituto jurídico em remodelação?”, Revista de Legislação e de Jurisprudência, Ano 139, N.º 3961, Março-Abril 2010, pág. 236.

⁴⁸ Neste sentido, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 05 de Julho de 2007, disponível em www.dgsi.pt, e Maria do Rosário Palma Ramalho, in Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 4.ª edição, Almedina, 2012, pág. 944.

⁴⁹ Grande Dicionário da Língua Portuguesa, Volume I, 25.ª edição, Bertrand Editora, 1996, pág. 324.

⁵⁰ *Idem*.

⁵¹ Onde se encontra previsto o regime substantivo, sendo o ausente aquele que “(...) desapareceu sem que dele se saiba parte e sem ter deixado representante legal ou procurador (...)”. Já o Código de Processo Civil regula o aspecto adjectivo desta matéria e o Código de Processo Penal o julgamento dos réus ausentes.

⁵² Onde a ideia de incerteza quanto ao paradeiro domina este conceito e em que uma das questões dominantes pode ser a da durabilidade dessa incerteza. Como refere José Lípari Garcia, “quando esta se apresenta com certa estabilidade, encontramos-nos perante o conceito técnico de ausência.”, o qual “assenta (...) na dúvida de o ausente estar ou não vivo. Ferrara, na verdade, diz que “o conceito jurídico de ausência envolve a ideia de incerteza não só acerca do lugar onde se encontra o ausente, como também sobre a existência do mesmo”. Vemos portanto que a ausência em sentido técnico é acompanhada de dois elementos essenciais: “não presença” duma pessoa e “falta de notícias” reveladoras do seu paradeiro.” (In “Do Instituto da Ausência”, Dissertação de Licenciatura em Ciências Jurídicas do aluno ordinário n.º 16, da Faculdade de Direito de Lisboa, 1946-1947, pp. 17, 4 e 5, respectivamente).

De acordo com o mesmo autor, e por contraposição, “em sentido vulgar “ausência” coincide com a “não presença” de uma pessoa em relação a um ponto fixo.” (ob. cit., pp. 3 e 4).

José Lípari Garcia distingue, ainda, uma “ausência ampla” de outra “restrita”, sendo a primeira aquela “acompanhada do conhecimento do paradeiro do ausente” e a segunda “quando não haja notícias do indivíduo.” (ob. cit., pág. 7).

Concluimos, assim, que a ausência relevante para o instituto em apreço é a não comparência⁵³ acompanhada ou de factos que revelem a intenção do trabalhador em não retomar o trabalho^{54 55}, ou da incerteza quanto ao seu paradeiro por um período prolongado. Na verdade, o trabalhador “não está” no local de trabalho onde deveria desempenhar a sua actividade e ou se sabe onde o mesmo se encontra e daí se extraem as consequências do abandono real⁵⁶, ou se desconhece o seu paradeiro há mais de dez dias úteis e, neste caso, a ausência é o facto que origina a presunção de abandono do trabalho e a produção dos respectivos efeitos jurídicos.

Assim sendo, ficam, obviamente, excluídos do conceito de ausência relevante para o instituto em análise os casos em que a entidade empregadora autoriza a ausência prolongada do trabalhador⁵⁷.

5.2. “Do serviço”

A problemática do abandono do trabalho conduz-nos, ainda, a uma reflexão sobre a definição de local de trabalho, o lugar de execução do serviço que o trabalhador deixa ao abandono.

A noção de local de trabalho é dada no art. 193.º, n.º 1 do CT, de acordo com o qual “*o trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade no local contratualmente definido, (...)*”, local esse que “*coincide normalmente com aquele em que está implantada a organização produtiva para a qual se destina a prestação de trabalho (...). Estamos assim em presença de uma prestação que, pela própria natureza das coisas, deve ser efectuada em determinado lugar – em regra, no lugar onde funciona a empresa.*”⁵⁸.

Porém, a realidade das empresas evolui e, com ela, evoluem também as relações laborais; as empresas de estrutura nuclear ou apenas com uma estrutura ou unidade produtiva deram lugar a empresas descentralizadas, com delegações

⁵³ Em dia em que o trabalhador devesse prestar serviço.

⁵⁴ Designada por alguma doutrina, na qual se incluem Júlio Gomes, João Leal Amado e Maria do Rosário Palma Ramalho, como uma ausência qualificada.

⁵⁵ De que é exemplo o caso da entidade empregadora saber que o trabalhador se encontra já a trabalhar noutra empresa.

⁵⁶ Porque aquele praticou actos reveladores da intenção de não retomar o trabalho.

⁵⁷ Como no acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 21 de Outubro de 1997, publicado *in* Colectânea de Jurisprudência, 1997, Tomo IV, pág. 301.

⁵⁸ Bernardo Lobo Xavier, *in* “O lugar da prestação do trabalho”, Lisboa, 1971, pp. 5 e 6.

em diversos pontos do País e do globo, o que implicou que o conceito de local de trabalho se fosse, igualmente, adaptando a esta nova realidade. A título de exemplo, um comercial de seguros cuja área de actuação inclui toda a região Norte do País, poderá não ter já o seu local de trabalho na sede da empresa seguradora para a qual desempenha as suas funções, mas, muito provavelmente, numa das suas delegações; e o próprio trabalho que desempenha não implicará, na grande maioria dos casos, que o local da prestação do seu trabalho seja na referida delegação, porquanto a sua actividade se desenrola junto dos restantes profissionais de seguros (mediadores, agentes, clientes, entre outros), ou seja, em diversos pontos da região Norte do País onde aqueles se encontram e onde o contacto comercial é efectuado. Isto significa que a estipulação contratualmente definida quanto ao local de trabalho pode não corresponder, na realidade, ao local onde o trabalhador desempenha, de forma efectiva, as funções para as quais foi contratado, sem que isso implique qualquer incumprimento da sua parte.

O local de trabalho nem sempre é um local onde o trabalhador deve comparecer e deve permanecer durante um certo período de tempo. No exemplo acima referido, e em casos idênticos, o trabalhador pouco ou nada fará no local de trabalho contratualmente definido (suponhamos, uma delegação da empresa seguradora), pois, actualmente, atendendo aos avanços tecnológicos verificados nos últimos anos, o trabalhador contactará telefonicamente qualquer cliente de qualquer parte do País através do telemóvel e já nem o uso do computador terá de ser feito naquela delegação, pois o trabalhador terá um computador portátil e elaborará documentos, preencherá formulários, responderá a *e-mails*, inserirá dados estatísticos, etc., na própria viatura de serviço ou em qualquer outro local que não o seu “local de trabalho”; actualmente, neste último, o trabalhador receberá a sua correspondência, fará o arquivo necessário e diríamos que pouco mais. Neste caso, as partes terão convencionado o local de trabalho como uma das delegações da empresa, mas o lugar da prestação de trabalho do trabalhador será muito mais abrangente e terá uma área geográfica de actuação definida que, designadamente pela eventualidade de a mesma ser alterada com alguma frequência, poderá não vir descrita no seu contrato de trabalho como o seu local de trabalho.

Assim, pese embora o local de trabalho seja um elemento essencial para o cumprimento do contrato de trabalho⁵⁹, parece-nos que esta nova realidade laboral (do exemplo acima descrito) não defrauda os interesses da empresa (credora da prestação de trabalho), porquanto é da sua conveniência que a actuação daquele trabalhador se faça em toda a área geográfica ordenada, e não apenas no local de trabalho definido no contrato de trabalho (por exemplo, determinada delegação da empresa).

Diferentemente, situações existem em que o local de trabalho contratualmente definido é o único lugar possível onde o trabalhador pode e deve exercer as suas funções e o único no qual a entidade empregadora tem interesse na prossecução das funções daquele. Dos infindáveis exemplos possíveis, pensemos no caso de um bibliotecário ou de um empregado de bar ou, ainda, de um *croupier*, cujas prestações de trabalho apenas fazem sentido e são úteis ao credor da prestação de trabalho, respectivamente, naquela biblioteca, naquele bar e naquela sala de jogo daquele casino.

Assim sendo, consideramos feliz a opção do legislador ao referir-se ao abandono do trabalho (e à sua presunção) como a ausência do trabalhador “*do serviço*”, pois esta expressão permite-nos incluir na noção de local de trabalho todos os lugares da prestação de trabalho por aquele, e não apenas aquele definido no contrato de trabalho. Se assim não fosse, teríamos com certeza um uso abusivo do instituto do abandono do trabalho nos casos como o do comercial de seguros, pois a mera ausência do trabalhador do local de trabalho contratualmente definido poderia implicar a invocação, pela entidade empregadora, da figura do abandono do trabalho, quando, como vimos, a delegação da empresa não era o local onde este trabalhador desempenhava a grande maioria das funções para as quais havia sido contratado.

5.3. Motivo de força maior

Por fim, compete analisar o conceito de força maior cuja prova, a produzir pelo trabalhador, é necessária para ilidir a presunção de abandono do trabalho.

⁵⁹ Neste sentido, Bernardo Lobo Xavier, in “O lugar da prestação do trabalho”, Lisboa, 1971, pág. 9.

Na realidade, o n.º 4 do art. 403.º do CT refere que “a *presunção estabelecida no n.º 2 pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação ao empregador da causa da ausência.*”. Isto significa que não basta ao trabalhador a invocação dos motivos da sua ausência prolongada, antes se exige que o mesmo demonstre apenas não ter comunicado tal ausência por se encontrar impedido por circunstâncias exteriores à sua vontade, por motivo de força maior⁶⁰.

A responsabilidade do trabalhador (devedor da prestação de trabalho) pelo incumprimento dos seus deveres (designadamente, do dever de comunicação dos motivos da ausência) será afastada quando esse incumprimento decorra de facto que não lhe é imputável, o que sucede, designadamente, quando ocorram motivos de força maior. Na verdade, a ocorrência de motivo de força maior exonera o devedor do cumprimento da sua obrigação ou das consequências desse incumprimento.

Diversos autores formularam, por isso, ao longo dos anos, diferentes distinções entre o caso furtuito e o caso de força maior^{61 62}. Como refere Mário de Almeida Costa, “[s]egundo alguns autores, o caso furtuito patenteia o desenvolvimento de forças naturais a que se mantém estranha a acção do homem (inundações, incêndios, tsunamis, a morte, etc.). Ao lado dele, 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, etc.). De harmonia com a orientação talvez preponderante, o conceito de caso de força maior tem subjacente a ideia de inevitabilidade: será todo o acontecimento natural ou acção

⁶⁰ Neste sentido, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 05 de Julho de 2007, disponível em www.dgsi.pt.

⁶¹ No âmbito do Direito das Obrigações.

⁶² “Assim, uns afirmam que (...) os acontecimentos que constituíam o caso fortuito poderiam ser preparados pelo devedor, ao contrário dos acontecimentos de força maior que seriam em si mesmo inevitáveis. Outros sustentam que caso fortuito seria o evento imprevisível, enquanto força maior seria o sucesso insuperável. Outros, ainda, pretendem que os casos furtuitos seriam os acontecimentos naturais, enquanto que os de força maior seriam os eventos originados pela força humana. Nos primeiros estariam englobados a inundações, o tremor de terra, o raio, etc., nos segundos, por exemplo, os actos de autoridade. Mas se passarmos a outros autores, verificaremos a inversão da colocação dos exemplos nos grupos citados. E assim, casos furtuitos seriam os actos humanos, e na força maior abranger-se-iam os factos naturais. (...) Finalmente, podemos indicar a opinião que qualifica de fortuito o acontecimento previsível (...) e de força maior o acontecimento de impossível ou de difícil previsão. (...)”

Vem Exner defender (...) que a força maior deve possuir uma característica qualitativa – a exterioridade, ou seja a proveniência do exterior – e uma característica quantitativa, que seria a notoriedade e a importância, aquela denotando a realidade do evento, esta revelando a impossibilidade de escapar às suas consequências, (...)”, Manuel Pires, in Do Caso Fortuito e de Força Maior – estudo de um aspecto da responsabilidade contratual, Curso Complementar de Ciências Jurídicas de 1957-58, Lisboa, pp. 5 a 11.

*humana que, embora previsível ou até prevenido, não se pôde evitar, nem em si mesmo nem nas suas consequências. Ao passo que o conceito de caso furtuito assenta na ideia da imprevisibilidade: o facto não se pôde prever, mas seria evitável se tivesse sido previsto.”*⁶³ ⁶⁴. Discordamos apenas da terminologia utilizada por este autor (embora seja a utilizada pela maioria dos autores), uma vez que nos parece que, à luz da ideia explanada, o caso furtuito assentaria na imprevisão (e não na imprevisibilidade), porquanto esta indica a falta de representação (possível) antecipada de um evento, e a imprevisibilidade a impossibilidade dessa representação⁶⁵.

Aplicando o conceito à relação jurídica laboral e, mais concretamente, às situações de abandono do trabalho, Sérgio de Almeida afirma que *“motivo de força maior será aquele que, não sendo previsível, tolhe o trabalhador de dar conhecimento da sua situação ao empregador (...)”*⁶⁶. Já José de Castro Santos e Maria Teresa Rapoula, discordando da ideia exposta por Mário de Almeida Costa, afirmam que o legislador terá utilizado a expressão “motivo de força maior” *“num sentido mais amplo: o trabalhador poderá ilidir aquela presunção desde que alegue e prove que, tendo embora agido com a diligência necessária, só por razões que não lhe foram imputáveis, ele ficou impossibilitado de cumprir o dever de comunicação.”*⁶⁷; é, assim, colocada tónica na diligência com que o trabalhador actuou, segundo o padrão de um *“homem normal, medianamente sagaz, prudente, avisado e cuidadoso.”*⁶⁸.

Porque, na verdade, o que aqui se trata é de uma questão de prova para ilisão de uma presunção por parte do trabalhador, para nós, um acontecimento de força maior é aquele que se produz independentemente da actividade do devedor, não contribuindo este, ainda que indirectamente, para a concretização daquele, trata-se de algo inevitável em que não é possível vencer o obstáculo ou as contingências que impossibilitam a prestação. Parece-nos ser esta a noção

⁶³ Direito das Obrigações, 12.ª edição, Almedina, 2009, pp. 1073 e 1074.

⁶⁴No mesmo sentido, Manuel A. Domingues de Andrade, in Teoria Geral das Obrigações, Livraria Almedina, Coimbra, 1958, pág. 417.

⁶⁵ Definições em Grande Dicionário da Língua Portuguesa, Volume III, 25.ª edição, Bertrand Editora, 1996, pág. 1402.

⁶⁶ “O abandono do trabalho”, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano LI, (XXIV da 2.ª Série), Janeiro/Dezembro, Ano de 2010, N.ºs 1-4, Almedina, 2010, pág. 150.

⁶⁷ Da cessação do contrato de trabalho e contratos a termo, Do trabalho temporário, Actuais regimes jurídicos anotados e explicados, Rei dos Livros, Lisboa, 1990, pág. 176.

⁶⁸ *Idem*.

presente, por exemplo, no art. 227.º, n.º 2 do CT⁶⁹, em cuja anotação Luís Miguel Monteiro afirma que “[a]s circunstâncias que concretizam o conceito motivo de força maior devem reunir as características de inevitabilidade e de imprevisibilidade.”⁷⁰.

6. Procedimento para a invocação do abandono do trabalho

O instituto do abandono do trabalho não opera automaticamente, não se basta com determinado comportamento perpetrado pelo trabalhador ou com a presunção de abandono, antes se exigindo que a entidade empregadora, para concluir a iniciativa do trabalhador de fazer cessar a relação laboral, promova um determinado procedimento.

É, pois, necessário, como condição de invocação do abandono do trabalho, que a entidade empregadora dê a conhecer ao trabalhador que considera extinto o contrato de trabalho celebrado entre ambos, em virtude daquele ter abandonado o serviço. António Monteiro Fernandes 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).”⁷¹.

Na verdade, a cessação do contrato de trabalho por abandono só é invocável pela entidade empregadora após comunicação escrita ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono ou da sua presunção. O n.º 3 do art. 403.º do CT impõe à entidade empregadora a comunicação escrita da situação de abandono, a qual deverá ser feita mediante o envio de carta registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Embora esta não seja uma exigência legal, entendemos que a comunicação escrita da entidade empregadora deve conter uma descrição, minimamente circunstanciada, dos factos que permitiram concluir que o trabalhador havia abandonado o trabalho ou os dias em que o trabalhador faltou sem ter comunicado

⁶⁹ Que, sob a epígrafe “Condições de prestação de trabalho suplementar”, dispõe “[o] trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.”

⁷⁰ Código do Trabalho Anotado, Pedro Romano Martínez (Coord.), 9.ª edição, Almedina, 2013, pág. 540.

⁷¹ Direito do Trabalho, 16.ª edição, Almedina, 2012, pág. 535.

o motivo da sua ausência e que suportam a presunção de abandono⁷². Isto porque, caso o trabalhador impugne judicialmente o procedimento adoptado pela entidade empregadora para invocação do abandono⁷³, parece-nos que, em juízo, esta só poderá invocar os factos constantes da comunicação escrita remetida para a última morada conhecida do trabalhador.

O legislador também não estabelece um prazo durante o qual a entidade empregadora deve enviar esta comunicação escrita ao trabalhador. Cremos, por isso, que a entidade empregadora pode, legitimamente, enviar esta comunicação a partir do momento em que conclui que o trabalhador não pretende retomar o serviço – no caso do abandono real, quando tem conhecimento dos factos concludentes da intenção do trabalhador de não retomar o serviço, e no abandono presumido, passados dez dias úteis seguidos de ausência sem informação do motivo da mesma – ou, no limite, (decorridos estes factos) enquanto o trabalhador não se manifeste⁷⁴.

Na esteira de Júlio Gomes, “[p]arece-nos que, se o trabalhador regressar e se apresentar ao serviço antes de a referida carta chegar à sua esfera, o abandono não poderá ser invocado.”⁷⁵. 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 actividade; 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 escrito⁷⁶, podendo, neste caso, apenas socorrer-se do despedimento com justa causa, alicerçado nas dez faltas injustificadas cometidas pelo trabalhador no mesmo ano civil⁷⁷.

⁷² Como sucede, por exemplo, no procedimento para resolução do contrato pelo trabalhador, previsto no art. 395.º do CT.

⁷³ Impugnando a licitude daquilo que julga tratar-se de um despedimento (ilícito).

⁷⁴ Quer seja pelo seu regresso ao trabalho, quer seja através de comunicação dirigida à entidade empregadora.

⁷⁵ Direito do Trabalho, Vol. I – Relações individuais de trabalho, Coimbra Editora, 2007, pág. 1075.

⁷⁶ Isto é, se o trabalhador regressa ao serviço antes de recebida a respectiva comunicação, não há invocação legítima e eficaz do abandono pela entidade empregadora, ou seja, ainda que a carta venha a ser recebida pelo trabalhador, ela não produzirá quaisquer efeitos, pois o trabalhador (ainda) não a havia recebido quando regressou ao trabalho.

⁷⁷ Nos termos do disposto no art. 351.º, n.ºs 1 e 2, alínea g) do CT.

Mas, caso o abandono do trabalho seja regularmente invocado, poderá o trabalhador reagir à carta recebida da sua entidade empregadora? Parece-nos que, no abandono real, caso o trabalhador constate que a entidade empregadora interpretou erradamente qualquer comportamento ou afirmação suas, poderá (e deverá) o mesmo dirigir-se, directamente ou por escrito, àquela no sentido de lhe explicar que os factos concludentes ao seu alegado abandono do trabalho não tinham a intenção realizada por aquela. No caso do abandono presumido, entendemos que o trabalhador pode (e deve), após a recepção da comunicação escrita da sua entidade empregadora, fazer prova da ocorrência de motivo de força maior que o terá impedido de comunicar, previamente, a causa da sua ausência.

É, precisamente, para não precipitar a actuação da entidade empregadora e a sua eventual condenação por despedimento ilícito, que, no caso do abandono presumido, sugerimos o envio da comunicação de invocação do abandono do trabalho apenas depois de decorrido o prazo fixado no Regulamento Interno da empresa⁷⁸ para apresentação da justificação de faltas⁷⁹, pois só após o decurso deste prazo a entidade empregadora pode afirmar, com segurança, que o trabalhador não justificou as faltas por si cometidas, nem disse nada quanto aos motivos da sua ausência⁸⁰.

Quanto à última morada conhecida do trabalhador, Sérgio de Almeida refere – a nosso ver, bem – que deve aqui chamar-se “(...) à *colação novamente o princípio da boa fé, que vincula ambas as partes do contrato de trabalho, e que impõe um dever de informação nesta sede ao trabalhador*”⁸¹, nos termos do disposto no n.º 2 do art. 106.º do CT. Assim sendo, “(...) *nem o trabalhador que oculta a sua morada actualizada pode pretender extrair benefícios dessa conduta,*

⁷⁸ Ou considerado pelos usos da empresa.

⁷⁹ Se tal prazo for coincidente ou superior ao prazo para invocação do abandono do trabalho.

⁸⁰ Pensemos no exemplo de um Regulamento Interno de Empresa que impõe que a justificação de faltas seja efectuada nos quinze dias seguintes ao início da ausência ao trabalho: isto significa que o primeiro dia para invocação do abandono do trabalho é (ainda) o último dia para justificação de faltas pelo trabalhador, ou seja, se a entidade empregadora enviar nesse dia a carta a invocar o abandono do trabalho pelo trabalhador e este colocar no correio carta com o documento de “baixa médica”, por exemplo, para justificar as faltas cometidas, isto significa que a entidade empregadora, tendo de aceitar a justificação expedida tempestivamente, estará a fazer cessar de forma ilícita o contrato de trabalho existente. Na verdade, e seguindo este exemplo, um trabalhador pode estar dez dias úteis ausente do trabalho, por exemplo, por motivo de doença, sem que esta situação se trate de um caso de abandono do trabalho (real ou presumido), não só porque o trabalhador tem um motivo justificativo das suas faltas, como porque está a apresentá-lo atempadamente (embora, em teoria, a entidade empregadora pudesse invocar o abandono do trabalho).

⁸¹ “O abandono do trabalho”, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano LI (XXIV da 2.ª Série), Janeiro/Dezembro, Ano de 2010, N.ºs 1-4, Almedina, 2010, pág. 146.

*nem o empregador que a conhece perfeitamente apesar de não comunicada se pode eximir a enviar a carta para a verdadeira morada.”*⁸².

Por fim, importa mencionar 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.*”⁸³.

A invocação abusiva do abandono do trabalho pela entidade empregadora⁸⁴ 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 respectivo procedimento. Tratando-se, assim, de um verdadeiro despedimento (sem causa) do trabalhador, devem, nestes casos, ser aplicadas as disposições legais relativas à ilicitude do mesmo⁸⁶.

7. Momento da cessação do contrato de trabalho

Uma vez cumprido o procedimento descrito no ponto anterior, julgamos de crucial importância determinar o momento da cessação do contrato de trabalho por abandono.

A comunicação escrita da entidade empregadora é uma declaração receptícia, o que significa que a mesma se tornará eficaz logo que chegue ao poder do trabalhador ou seja por ele conhecida⁸⁷.

Vigorando, nesta sede, as regras gerais aplicáveis às declarações receptícias, deve considerar-se eficaz a comunicação “*que só por culpa*” do trabalhador “*não foi por ele oportunamente recebida*”⁸⁸ ⁸⁹, aqui se incluindo o caso típico do

⁸² *Idem.*

⁸³ João Leal Amado, *in* Revista de Legislação e de Jurisprudência, Ano 139, N.º 3961, Março-Abril 2010, Coimbra Editora, 2010, pp. 236 e 237.

⁸⁴ Em que, por exemplo, a entidade empregadora conhece perfeitamente os motivos pelos quais o trabalhador se encontra ausente do serviço e, ainda assim, lhe envia a carta a invocar o abandono do trabalho.

⁸⁵ Neste sentido, vejam-se os acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa, de 06 de Abril de 2011 e do Tribunal da Relação do Porto, de 20 de Dezembro de 2011, ambos disponíveis em www.dgsi.pt.

⁸⁶ Designadamente, os fundamentos gerais constantes do art. 381.º (em particular, os referidos nas alíneas b) e c) e os efeitos previstos nos arts. 389.º e ss., todos do CT.

⁸⁷ Art. 224.º, n.º 1 do CC.

⁸⁸ Art. 224.º, n.º 2 do CC.

trabalhador que não levanta a carta registada com aviso de recepção junto da estação de correios na qual a mesma foi depositada.

No abandono real, uma vez recebida a comunicação escrita remetida pela entidade empregadora, caso o trabalhador não tenha qualquer justificação que contrarie os argumentos invocados na carta recebida, está o mesmo impedido de regressar ao trabalho⁹⁰. O mesmo sucede no abandono presumido, a menos que, como vimos anteriormente, o trabalhador prove a ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação à entidade empregadora da causa da sua ausência.

Contudo, importa determinar o momento em que se dá por extinta a relação laboral, o momento da cessação do contrato de trabalho. Será com a recepção ou o conhecimento da comunicação escrita pelo trabalhador? Reportar-se-á o momento da extinção à data em que o trabalhador deu início à sua ausência injustificada e sem notícias? É sobre esta questão que nos debruçaremos nas próximas linhas.

A jurisprudência dominante⁹¹ tem entendido que o momento a considerar é o da data em que teve início a ausência do trabalhador, justificando esta orientação pelo facto de a cessação do contrato ser da iniciativa deste e a comunicação escrita da entidade empregadora visar apenas confirmá-la.

Este entendimento tem sido acolhido pela doutrina. Pedro Romano Martinez refere que “(...) 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 retroactiva, da extinção do vínculo.”⁹². Isabel Parreira, defendendo que a comunicação escrita da entidade empregadora não configura uma declaração receptícia, afirma que “[o] contrato considera-se rescindido sem aviso prévio no primeiro dia de ausência injustificada, decorrido o período de tempo adequado à recepção por parte do trabalhador de carta registada com a.r. enviada para a última morada por este indicada à empresa, e posterior recepção da resposta do trabalhador pela mesma via, ou seja, aderindo

⁸⁹ Neste sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho, *in* Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 2.ª edição, Almedina, 2008, pág. 944.

⁹⁰ Porquanto, uma vez formalizada a cessação do seu contrato de trabalho, não mais se considera trabalhador daquela entidade empregadora, já não lhe deve a sua prestação de trabalho e aquela já não lha pode (nem quer) exigir.

⁹¹ Designadamente, os acórdãos do Tribunal da Relação do Porto de 11 de Julho de 1994 e de 25 de Fevereiro de 2013, e do Tribunal da Relação de Lisboa, de 13 de Outubro de 2004, todos disponíveis em www.dgsi.pt.

⁹² Da Cessação do Contrato, 2.ª edição, Almedina, 2006, Coimbra, pág. 455.

à chamada presunção dos correios, 6 dias úteis mais um para elaboração da resposta.”⁹³.

Porém, Sérgio de Almeida questiona se não será preferível “(...), desde logo por razões de certeza e segurança jurídica, ter-se por findo o contrato tão-somente na data da recepção 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.”⁹⁴.

Concordamos inteiramente. Na verdade, se a entidade empregadora não exercer o referido procedimento para invocação do abandono do trabalho por parte do trabalhador, a mera denúncia tácita deste último não extingue a relação laboral; esta apenas se considera extinta se e quando a entidade empregadora cumpra a formalidade exigida no n.º 3 do art. 403.º do CT. Assim sendo, não nos parece que deva considerar-se extinta a relação de trabalho por abandono no início da ausência do trabalhador, mas apenas quando essa ausência ganha consistência e valoração jurídica, o que apenas acontece quando a entidade empregadora adopta o procedimento legalmente exigido.

Exemplificando: um caso de abandono real em que o trabalhador deixa de comparecer ao serviço no dia 20 de Março e no dia 24 de Março começa a trabalhar para outra empresa, tendo a entidade empregadora, no mesmo dia (24 de Março) conhecimento deste facto e remetendo carta registada com aviso de recepção a comunicar o abandono ao trabalhador, carta que é, por este, recebida no dia 26 de Março. Se atendermos à doutrina dominante, deve considerar-se que este contrato de trabalho cessa no dia 20 de Março, dia em que o trabalhador iniciou a sua ausência; contudo, para nós, o contrato de trabalho apenas cessa no dia 26 de Março, data em que, dando cumprimento ao procedimento legalmente exigido, a entidade empregadora comunicou⁹⁵ ao trabalhador a relevância e consequências da sua conduta, que considerou como de abandono do trabalho, formalizando, assim, o fim da relação laboral.

O mesmo se diga num caso de abandono presumido, em que, por exemplo, o trabalhador começa a faltar injustificadamente no dia 01 de Março e no dia 30

⁹³ “O absentismo antes e depois do Código do Trabalho: o reforço de armas na luta do empregador contra as ausências ao trabalho”, in Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea, Almedina, 2004, pág. 297, nota de rodapé (70).

⁹⁴ “O abandono do trabalho”, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano LI, (XXIV da 2.ª Série), Janeiro/Dezembro, Ano de 2010, N.ºs 1-4, Almedina, 2010, pp. 147 e 148.

⁹⁵ E a comunicação não é realizada com a expedição, mas tão-só com o conhecimento do respectivo teor, o qual apenas ocorre com a recepção da referida carta.

de Março a entidade empregadora envia-lhe a competente comunicação escrita de presunção do abandono do trabalho, que é, por aquele, recebida no dia 02 de Abril seguinte. A doutrina dominante entende que o contrato de trabalho cessa no dia 01 de Março; já nós entendemos que o mesmo apenas cessa no dia 02 de Abril, pois é esse o momento em que se formaliza o fim da relação laboral, cuja vontade foi manifestada (no dia 01 de Março) pelo trabalhador através da denúncia tácita do contrato.

Todavia, a adopção desta posição coloca um novo problema: se a relação laboral apenas cessa no momento em que o trabalhador recebe ou tem conhecimento do teor da comunicação de invocação do abandono do trabalho remetida pela sua entidade empregadora⁹⁶, terá esta última de suportar a retribuição daquele até ao recebimento da referida comunicação? Parece-nos que a resposta a esta questão deverá ser, necessariamente, negativa. Na realidade, tratando-se de um caso de abandono real ou de abandono presumido, o certo é que o trabalhador não apresentou, num e noutro casos, qualquer justificação juridicamente válida para a sua ausência injustificada ao trabalho, logo, faltou injustificadamente⁹⁷, o que significa que tais faltas deverão ser processadas enquanto tal, não sendo devida a competente retribuição⁹⁸.

8. Modalidade de cessação do contrato de trabalho

Como dissemos no ponto 3., a intenção extintiva da relação de trabalho por parte do trabalhador deduz-se dos factos por ele praticados ou da ausência dos mesmos, o que significa que a demonstração do *animus* extintivo se faz através de uma declaração tácita do trabalhador.

Todavia, ainda que tácita, é emitida uma verdadeira declaração extintiva. Como refere Bernardo Lobo Xavier, “[c]om a ausência prolongada (ou melhor, o abandono), o trabalhador assume um comportamento concludente no sentido de

⁹⁶ Ou a mesma se considera eficaz se o trabalhador apenas a não recebeu por facto que lhe é imputável, nos termos do disposto no art. 224.º, n.º 2 do CC.

⁹⁷ Nos termos e para os efeitos do disposto nos arts. 249.º, n.º 2 e 253.º, n.º 5, ambos do CT.

⁹⁸ Ao abrigo do disposto no art. 256.º, n.º 1 do CT.

evidenciar que realmente quis pôr termo ao contrato, sem se dar ao incómodo de proceder a uma declaração expressa nesse sentido junto da entidade patronal.”⁹⁹.

Contrariamente, o caso do trabalhador que escreve uma carta dirigida à sua entidade empregadora, na qual refere, por exemplo, que começou a trabalhar para outra entidade patronal, claramente, não configura uma situação de abandono do trabalho, mas de denúncia expressa da relação laboral.

Estamos, *in casu*¹⁰⁰, perante uma declaração de vontade tácita relevante, tal como definida no art. 217.º do CC, a qual, conseqüentemente, se traduz numa forma de denúncia (tácita) do contrato de trabalho¹⁰¹.

O facto de o legislador impor o cumprimento de determinada formalidade para a invocação do abandono do trabalho pela entidade empregadora – como vimos, o envio de carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador comunicando-lhe os factos constitutivos do abandono ou da sua presunção – não altera a modalidade de cessação do contrato de trabalho, cuja iniciativa é, ainda assim, do trabalhador. *“Esta comunicação, note-se, não se traduz numa declaração de vontade extintiva proferida pelo empregador, mas sim numa condição de eficácia da extinção do vínculo imputável ao trabalhador – (...)”¹⁰².*

Nas palavras de Sérgio de Almeida, *“[o] abandono, enquanto denúncia tácita, e que recusa acatar a disciplina legal, ignorando os interesses do empregador ao negar-lhe o período de pré-aviso e deixando-o porventura ainda na dúvida sobre o sentido real da vontade do trabalhador, consubstancia o exercício irregular desse direito/liberdade fundamental do trabalhador.”¹⁰³.*

Tendemos a concordar com este autor.

⁹⁹ “Notas sobre o abandono do lugar nas relações de trabalho privadas”, in Separata da Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XXV – Janeiro-Março – N.ºs 1 e 2, Coimbra, 1980, pág. 150.

¹⁰⁰ No abandono do trabalho.

¹⁰¹ Neste sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho, ao afirmar que a referência feita no art. 403, n.º 3 do CT *“(…) deixa pressuposto que não se trata de uma denúncia em sentido próprio, mas de uma situação afim da denúncia do contrato de trabalho.”*, in Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 4.ª edição, Almedina, 2012, pág. 947.

¹⁰² João Leal Amado, in “Abandono do Trabalho: um instituto jurídico em remodelação?”, Revista de Legislação e de Jurisprudência, Ano 139.º, N.º 3961, Março-Abril 2010, Coimbra Editora, 2010, pág. 237.

¹⁰³ “O Abandono do Trabalho”, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano LI (XXIV da 2.ª Série), Janeiro/Dezembro, Ano de 2010, N.ºs 1-4, Almedina, 2010, pág. 152.

No art. 403.º, n.º 3 do CT, o legislador equiparou o abandono do trabalho à denúncia, fazendo-lhe corresponder os efeitos da denúncia sem aviso prévio, prevista no art. 401.º do mesmo diploma. Mas nem sempre assim foi. Como bem refere António Monteiro Fernandes, “[c]onvém, na verdade, ter presente que, antes da introdução da figura do abandono do trabalho (com a lei de 1989), as ausências prolongadas e sem comunicação nem justificação do trabalhador tinham que ser enquadradas no regime das faltas injustificadas, como possível motivo de despedimento.”¹⁰⁴. Isto significa que a opção legal de equiparação dos efeitos do abandono aos da denúncia foi tomada em 1989 (embora então designada “rescisão”¹⁰⁵), tendo, em 2003, o legislador alterado a terminologia para “denúncia”.

9. Consequência: o dever de indemnizar

Ao abandono do trabalho, enquanto denúncia (tácita) irregular¹⁰⁶ do contrato de trabalho, estão associados os efeitos da denúncia sem aviso prévio¹⁰⁷, prevista no artigo 401.º do CT.

“*La omisión del preaviso o abandono es una conducta antijurídica o ilegítima que genera una responsabilidad por daños y perjuicios.*”¹⁰⁸. Assim, o trabalhador que abandona o trabalho é responsabilizado e fica obrigado ao pagamento à entidade empregadora de uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta, bem como, se for caso disso, de uma indemnização por danos causados pela inobservância do referido prazo ou de obrigação assumida em pacto de permanência¹⁰⁹, isto porque “[I]o ilícito de la conducta no está en resolver sin causa, sino en resolver bruscamente.”¹¹⁰.

¹⁰⁴ Direito do Trabalho, 16.ª edição, Almedina, 2012, pág. 535.

¹⁰⁵ No art. 40.º da LCCT.

¹⁰⁶ Neste sentido, Júlio Gomes, Pedro Furtado Martins e Sérgio de Almeida, respectivamente, *in* Direito do Trabalho, Vol. I – *Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, 2007, pág. 1075, *in* Cessação do Contrato de Trabalho, 3.ª edição, Principia, Cascais, 2012, pág. 553, e *in* “O Abandono do Trabalho”, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano LI (XXIV da 2.ª Série), Janeiro/Dezembro, Ano de 2010, N.ºs 1-4, Almedina, 2010 pág. 152.

¹⁰⁷ Art. 403.º, n.º 5 do CT.

¹⁰⁸ Manuel Alonso Olea, *in* “La Extinción del Contrato de Trabajo por Decision del Trabajador”, disponível em www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/fondo-historico, pág. 75.

¹⁰⁹ Art. 401.º do CT.

¹¹⁰ Manuel Alonso Olea, *in* “La Extinción del Contrato de Trabajo por Decision del Trabajador”, disponível em www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/fondo-historico, pág. 76.

O *quantum* mínimo desta indemnização será, assim, o equivalente ao período de aviso prévio em falta¹¹¹, uma vez que os restantes danos terão de ser demonstrados e provados, sendo necessária a comprovação de um nexo causal entre a sua verificação e a conduta do trabalhador¹¹².

10. Ónus da prova

Tratando-se o abandono do trabalho de uma declaração (tácita) de vontade do trabalhador para fazer cessar a relação de trabalho, mas só podendo o mesmo ser invocado pela entidade empregadora após o cumprimento de um determinado procedimento¹¹³, coloca-se a questão de saber a quem compete provar os factos “*que, com toda a probabilidade, revelam a intenção*”¹¹⁴ do trabalhador de não retomar o serviço ou aqueles que suportam a presunção de abandono do trabalho.

O ónus da prova na **presunção de abandono do trabalho** cabe à entidade empregadora que dela pretende beneficiar, à qual compete fazer prova de que:

- a. o trabalhador se ausentou durante, pelo menos, dez dias úteis seguidos;
- b. não foi informada do motivo da sua ausência¹¹⁵;
- c. enviou carta registada com aviso de recepção dando-lhe conhecimento do abandono (presumido).

Caso a entidade empregadora beneficie da presunção de abandono do trabalho, cabe, então, ao trabalhador ilidir tal presunção. Para o efeito, competir-lhe-á, exclusivamente, fazer prova da existência de motivo de força maior impeditivo da comunicação à entidade empregadora da causa da sua ausência, no sentido de provar que a não comparência ao trabalho se ficou a dever a motivos que não o *animus* de pôr termo ao contrato de trabalho.

O Supremo Tribunal de Justiça¹¹⁶ já se pronunciou no sentido de exigir ao trabalhador uma prova forte para este ilidir a presunção de abandono do trabalho,

¹¹¹ Aviso prévio que o trabalhador teria dado se tivesse decidido denunciar o contrato regularmente, nos termos do disposto no art. 400.º do CT.

¹¹² Neste sentido, Manuel Alonso Olea, *ob. cit.*, pág. 83.

¹¹³ O descrito no ponto 6. do presente trabalho.

¹¹⁴ Art. 403.º, n.º 1 do CT.

¹¹⁵ Neste sentido, o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 11 de Maio de 2011, disponível em www.dgsi.pt.

não lhe bastando indicar a razão da sua ausência, mas devendo demonstrar que não lhe foi possível comunicar essa ausência à entidade empregadora por motivos de força maior. Concordamos inteiramente com a opção tomada por este Tribunal.

Diversamente, tratando-se de um caso de **abandono real** em que a entidade empregadora não beneficie da referida presunção, para além da prova da ausência do trabalhador ao serviço, terá a mesma de provar os factos reveladores da intenção daquele de não retomar o trabalho. Também neste caso deverá a entidade empregadora fazer prova de que enviou carta registada com aviso de recepção ao trabalhador dando-lhe conhecimento do abandono (real). Sendo o abandono por ela invocado, deverá ser pela mesma provado¹¹⁷, nos termos gerais do disposto no art. 342, n.º 1 do CC.

11. Tratamento jurisprudencial do tema

O tratamento do tema do abandono do trabalho pelos tribunais portugueses sofreu uma evolução interessante que compete, agora, acompanhar. Dos diversos acórdãos que foram sendo referidos ao longo deste nosso estudo, alguns assinalaram orientações, renovaram posições e alteraram o raciocínio jurídico subjacente à figura do abandono do trabalho no Direito Português; é, pois, chegado o momento de fazer um breve comentário a alguns desses acórdãos.

11.1.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 24 de Maio de 1982¹¹⁸

“*SUMÁRIO:*

I – Tanto a rescisão unilateral do contrato de trabalho, como o abandono do lugar, conduzem à ruptura do vínculo contratual; mas em qualquer dos casos tem de haver uma declaração de vontade que, para ser eficaz, tem de ser comunicada à outra parte.

¹¹⁶ Designadamente, no acórdão de 16 de Maio de 2000, publicado *in* Colectânea de Jurisprudência (STJ), 2000, Tomo II, pág. 262.

¹¹⁷ Neste sentido, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13 de Dezembro de 1995, publicado *in* Colectânea de Jurisprudência (STJ), Ano III, Tomo III, 1995, Associação Sindical dos Juizes Portugueses, Coimbra, pp. 306 a 308.

¹¹⁸ Publicado *in* Colectânea de Jurisprudência, 1982, Tomo III, pp. 175 a 177.

II – No primeiro caso é o trabalhador que deve emitir a declaração; no segundo – no abandono – é a entidade patronal que a deve emitir, depois de verificado através do necessário processo disciplinar.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 09 de Abril de 1986¹¹⁹

“SUMÁRIO:

(...)

II – O abandono do cargo não constitui, só por si, fundamento do despedimento.

III – Este só pode ser decretado, naquele caso, através de processo disciplinar, onde se prove que as faltas injustificadas ao serviço representam a intenção de ali não mais voltar.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 06 de Janeiro de 1988¹²⁰

“SUMÁRIO:

No nosso direito laboral não existe, com autonomia, a figura do abandono do lugar, pelo que o trabalhador que deixa de comparecer ao serviço só pode ser despedido mediante processo disciplinar, com fundamento em faltas injustificadas.”

Estes acórdãos espelham a época em que o abandono do trabalho era tratado, não como uma figura jurídica autónoma, mas como uma realidade dependente da constatação de faltas injustificadas através de um processo disciplinar cuja apreciação conduziria ao despedimento do trabalhador¹²¹.

Tratava-se da solução possível face à legislação existente, que não consagrava expressamente o abandono. Considerava-se, assim, que a declaração relevante para a cessação da relação laboral era emitida pela entidade empregadora – e não pelo trabalhador –, fazendo crer que o *animus* extintivo pertencia àquela, e não ao trabalhador que, com a sua conduta, emitia uma

¹¹⁹ Publicado in Colectânea de Jurisprudência, 1986, Tomo II, pp. 166 e 167.

¹²⁰ Publicado in Colectânea de Jurisprudência, 1988, Tomo I, pp. 168 e 169.

¹²¹ No mesmo sentido, vejam-se os acórdãos identificados na nota de rodapé 1 do presente estudo.

verdadeira declaração (ainda que tácita) no sentido da extinção daquela relação de trabalho.

11.2.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13 de Dezembro de 1995¹²²

“SUMÁRIO:

I – Para que se considere verificada a existência de abandono do trabalho é necessária a existência, cumulativa, de: ausência ao serviço do trabalhador; e um comportamento do trabalhador de que se possa deduzir, com segurança, a vontade de abandonar o trabalho.

II – O trabalhador deve comunicar à entidade patronal a sua ausência ao serviço.

III – Aquela comunicação pode ser feita por escrito, ou pode ser efectuada por forma expressa ou tácita, desde que existam factos que, com toda a probabilidade, a revelem.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 18 de Janeiro de 1996¹²³

“Para haver abandono do trabalho, (...) é, portanto, indispensável a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- ausência de trabalhador ao serviço;

- a ocorrência de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção do trabalhador de não retomar o serviço.”

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 03 de Junho de 2009¹²⁴

“SUMÁRIO:

(...)

VIII – A figura jurídica do abandono do trabalho integra dois elementos: (i) um objectivo, que consiste num incumprimento voluntário do contrato

¹²² Publicado in Colectânea de Jurisprudência (STJ), Ano III, Tomo III, 1995, Associação Sindical dos Juízes Portugueses, Coimbra, pp. 306 a 308.

¹²³ Publicado in Trabalho e Segurança Social, Ano 7, Número 6, Junho/1997, pp. 20 a 23.

¹²⁴ Disponível em www.dgsi.pt.

de trabalho que, na generalidade dos casos se traduz na não comparência do trabalhador no local e no tempo de laboração, (ii) um elemento subjectivo, traduzido num “animus” extintivo, que se capta através de algo que o revele ou que exteriorize factos que, de acordo com a lei, “com toda a probabilidade revelem a intenção de não retomar o trabalho”. (...)”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 21 de Março de 2012^{125 126}

“SUMÁRIO:

1. *O conceito de abandono do trabalho, referido do n.º1 do art.º403 do CT/2009, pressupõe a existência de dois requisitos, a saber: um objectivo constituído pela ausência do trabalhador ao serviço, ou seja, a sua não comparência no local e tempo de trabalho; e um segundo de natureza subjectiva constituído pela intenção definitiva, por parte do trabalhador, em não retomar o trabalho. (...)*”

Nestes acórdãos encontra-se sedimentada a necessidade de verificação cumulativa dos requisitos do abandono do trabalho (real): exige-se não só a ausência do trabalhador ao serviço, mas, igualmente, a ocorrência de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção do trabalhador de o abandonar. Uma vez verificados, a entidade empregadora pode proceder à invocação, por escrito, do abandono do trabalho.

11.3.

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 12 de Março de 1997¹²⁷

“SUMÁRIO:

I – O silêncio da entidade patronal à comunicação do trabalhador de que vai entrar de férias, não significa a sua concordância a tal gozo de férias.

¹²⁵ Disponível em www.dgsi.pt.

¹²⁶ Precisamente no mesmo sentido, veja-se o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 17 de Novembro de 2010, disponível em www.dgsi.pt.

¹²⁷ Publicado in *Colectânea de Jurisprudência*, 1997, Tomo II, pp. 67-70.

II – Assim, aqueles dias que o trabalhador gozou de férias não autorizadas constituem faltas injustificadas.

III – Tendo o trabalhador entregue a carta a comunicar as férias, e nada dizendo a entidade patronal, a culpa do trabalhador é reduzida e o seu comportamento reveste pouca gravidade, não se justificando o despedimento.

IV – O descrito comportamento do trabalhador não pode considerar-se como integrando abandono do trabalho.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 12 de Novembro de 1997¹²⁸

“SUMÁRIO:

Não se verifica o abandono de trabalho justificativo da rescisão do contrato pelo empregador, quando este dispensa o trabalhador de se apresentar ao serviço, por se encontrar incapacitado e enquanto a sua situação não for revista pela seguradora.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 14 de Julho de 1998¹²⁹

“SUMÁRIO:

I – O abandono do trabalho é uma qualificação jurídica que tem de resultar dos factos provados.

II – Não se verifica abandono de trabalho num caso em que a empregadora dum motorista, que tiver um acidente de viação em 24-8-95, lhe deu duas opções (ou pagava os prejuízos causados, ou se ia embora, despedindo-se) e o mandou para casa para pensar qual delas assumia e em que ele cumpriu o determinado e, nada comunicando posteriormente a isso, só voltou à empresa no final do mês para receber a retribuição, que lhe foi paga com outras quantias.”

¹²⁸ Publicado in Colectânea de Jurisprudência, 1997, Tomo V, pp. 163 e 164.

¹²⁹ Publicado in Colectânea de Jurisprudência, 1998, Tomo IV, pp. 285 a 287.

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 17 de Fevereiro de 2000¹³⁰

“SUMÁRIO:

I – Só se verifica abandono do trabalho se a ausência do trabalhador ao serviço for acompanhada de factos reveladores da sua intenção de não mais retomar o serviço.

II – Assim, não há abandono de trabalho, se um trabalhador, a quem foi retirado um veículo que lhe havia sido distribuído, deixa de comparecer ao trabalho, mas logo informa a sua entidade patronal de que esperava pela devolução do veículo para voltar a apresentar-se ao serviço.

III – Nesse caso, tendo a empregadora feito cessar o contrato de trabalho, mediante comunicação constitui um despedimento ilícito, cujas consequências estão previstas na Lei dos Despedimentos (DL n.º 64-A/89, de 27/2).”

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 07 de Maio de 2012¹³¹

“SUMÁRIO:

(...)

II - O abandono do trabalho pressupõe a intenção do trabalhador não retomar o trabalho, intenção essa que deverá ser revelada por factos que, com toda a probabilidade, o demonstrem, o que não ocorre se da matéria de facto provada decorre que a A. esteve de baixa médica desde 08.01.07, a qual foi sucessivamente prorrogada e da qual sempre foi dado conhecimento à Ré. (...)”

Eis alguns exemplos reveladores de uma má utilização da figura do abandono do trabalho pelas entidades empregadoras.

Nos casos acima citados não existia qualquer semelhança com a figura do abandono do trabalho porquanto, em todos eles, as entidades empregadoras

¹³⁰ Publicado in Trabalho & Segurança Social, N.º 1 (Jan. 2001), pp. 21 a 23.

¹³¹ Disponível em www.dgsi.pt.

conheciam as razões pelas quais os seus trabalhadores se encontravam ausentes do serviço (seja porque faltavam convencidos da aprovação das suas férias, ou porque se encontravam a recuperar de um acidente de trabalho sofrido, porque aguardavam a devolução do veículo que lhes havia sido atribuído, ou, ainda, porque se encontravam de “baixa médica” devidamente comunicada à entidade empregadora).

As decisões judiciais cujos sumários reproduzimos foram acertadas, no sentido de excluir as situações nelas descritas do leque de casos susceptíveis de integrar a figura do abandono do trabalho.

Mais, em todos estes casos, ficou demonstrado que as entidades empregadoras têm, muitas vezes, conhecimento de que a ausência do trabalhador (ainda que, eventualmente, injustificada) não corresponde à sua intenção de fazer cessar o contrato de trabalho.

11.4.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 16 de Maio de 2000¹³²

“SUMÁRIO:

I – Para que se verifique o abandono do trabalho são necessários dois requisitos: ausência do trabalhador ao serviço por mais de 15 dias úteis seguidos; comportamento do trabalhador do qual se possa deduzir com segurança a intenção de abandono. (...)

III – Essa presunção pode ser ilidida se o trabalhador provar que esteve impedido de fazer aquela comunicação, mas não basta que prove os factos que determinaram aquela ausência. (...)”.

Neste caso, a jurisprudência tentou repor a verdade dos factos, porquanto se tratava de uma (verdadeira) situação de abandono do trabalho, uma vez que o trabalhador, tendo-se ausentado injustificadamente durante mais de quinze dias úteis, não foi capaz de provar os motivos pelos quais não comunicou a renovação da “baixa médica” à sua entidade empregadora.

¹³² Publicado *in* Colectânea de Jurisprudência (STJ), Ano VIII, Tomo II, 2000, Associação de Solidariedade Social “Casa do Juiz”, Coimbra, pp. 262 a 264.

E faz-nos lembrar o teor do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 05 de Julho de 2007¹³³:

“SUMÁRIO:

(...)

V - Para ilidir a presunção de abandono do trabalho, ao trabalhador não basta provar os factos que determinaram a sua ausência: é ainda necessário que alegue e prove que, no caso concreto, agiu com a necessária diligência, própria de uma pessoa normal, medianamente prudente, avisado e cuidadoso e que só por razões que lhe não são imputáveis, foi impedido de cumprir aquele seu dever de comunicar o motivo da ausência.”.

Conforme tivemos oportunidade de expôr no presente trabalho¹³⁴, concordamos inteiramente com esta interpretação.

11.5.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 23 de Maio de 2001¹³⁵

“SUMÁRIO:

(...)

II – Sabendo o Réu que o Autor sofria de doença psiquiátrica grave, que determinava as suas ausências ao serviço, deverá concluir-se, que a priori ou ex ante já estava ilidida a presunção do abandono do trabalho.

III – O Réu sempre que o Autor faltasse ao serviço devia presumir que o mesmo fora acometido por uma crise de doença psiquiátrica, que lhe determinava a sua ausência ao trabalho.”.

¹³³ Disponível em www.dgsi.pt.

¹³⁴ No ponto 4.

¹³⁵ Publicado in Colectânea de Jurisprudência, 2001, Tomo III, pp. 168-170.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 06 de Fevereiro de 2008¹³⁶

“SUMÁRIO:

(...)

VIII – Integra abandono do trabalho (artigo 450.º do Código do Trabalho) a atitude do trabalhador que, desobedecendo a uma ordem de transferência temporária legítima (a que devia obediência), não mais se apresentou ao trabalho e comunicou reiteradamente que não aceitava a transferência e não voltou a contactar a entidade empregadora, depois de lhe comunicar em duas cartas que não aceitava a transferência.”

Alguma jurisprudência nacional continua a fazer um enquadramento desadequado deste instituto face à realidade das empresas.

Por um lado, questionamo-nos, seriamente, sobre a exigibilidade de uma entidade empregadora proceder como descrito no acórdão citado de 2001, parecendo-nos irrazoável a presunção ali imposta de que sempre que o trabalhador faltasse ao serviço, a entidade empregadora devia presumir que o mesmo havia sido acometido por uma crise fruto da doença psiquiátrica que possuía. Por outro, parece-nos, manifestamente, desacertada a decisão proferida no acórdão de 2008, porquanto a entidade empregadora conhecia perfeitamente os motivos da ausência da trabalhadora, logo, sabia que esta retomaria o trabalho quando repostas as condições de trabalho e estava informada dos motivos da sua ausência, pelo que jamais poderia fazer uso da figura do abandono do trabalho (real ou presumido).

Entendemos que os acórdãos ora transcritos são exemplos de decisões infelizes proferidas pelos nossos tribunais decorrentes de um, igualmente, menos sagaz enquadramento dos factos à realidade das empresas.

¹³⁶ Disponível em www.dgsi.pt.

11.6.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29 de Abril de 1993¹³⁷

“SUMÁRIO:

- I – A ausência do trabalhador por um período de 15 dias sem comunicar à entidade patronal o motivo da ausência faz presumir o seu abandono do trabalho, nos termos do artigo 40 n.º 2 do Dec.-Lei n.º 64-A/89.*
- II – Tendo a entidade patronal enviado ao trabalhador uma carta a considerar o contrato de trabalho findo pelo abandono, incumbe a este o ónus da prova de ilidir tal presunção, com a indicação dos factos que constituíram o motivo de força maior que impediu de efectuar a comunicação.*
- III – Não conseguindo, ou não querendo, fazer a prova desses factos, prevaleceu a presunção “juris tantum” do abandono do trabalho que vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal, nos mesmos termos de rescisão do contrato de trabalho pelo trabalhador, sem justa causa nem aviso prévio.”*

Aqui se encontra reflectida a obrigação de indemnizar como consequência necessária do abandono e sempre que o trabalhador seja incapaz de fazer prova dos factos que constituíram o motivo de força maior que o impediu de efectuar a comunicação da sua ausência à entidade empregadora.

11.7.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 06 de Abril de 2011¹³⁸

“SUMÁRIO:

Verifica-se um despedimento ilícito, numa situação em que a entidade patronal faz cessar um contrato de trabalho através da invocação do instituto do abandono de trabalho por parte do trabalhador, bem sabendo,

¹³⁷ Publicado in Colectânea de Jurisprudência, 1993, Tomo III, pp. 166 a 168.

¹³⁸ Disponível em www.dgsi.pt.

por o mesmo de antemão lhe ter dado conhecimento disso, que a sua não comparência ao serviço se devia a discordar da alteração do seu horário de trabalho que a primeira havia levado a cabo.”

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 20 de Dezembro de 2011¹³⁹

“SUMÁRIO:

(...)

III – Constitui despedimento ilícito a comunicação, feita pela Ré ao trabalhador, da cessação do contrato por alegado, mas não demonstrado, abandono do trabalho.”

Em ambos os acórdãos, é qualificado de ilícito o despedimento que promova a extinção da relação laboral “*por alegado, mas não demonstrado, abandono do trabalho*”. É, deste modo, acolhido o entendimento que sufragámos no presente estudo¹⁴⁰, nos termos do qual a consequência de uma utilização abusiva deste instituto por parte da entidade empregadora deverá ser a declaração de ilicitude do despedimento por esta promovido.

III. CONCLUSÃO

No presente trabalho, procurámos sempre evitar uma abordagem expositiva e, muito menos, de reprodução do que ilustres autores já escreveram sobre o tema que nos propusemos tratar. Por isso, todas as linhas aqui escritas tencionaram sempre levar-nos a uma problematização original e à exploração de algumas questões sobre o abandono do trabalho cujo tratamento não havíamos, humildemente, encontrado tratadas, o que sucedeu, designadamente, na análise que fizemos dos conceitos.

Analisámos o elemento subjectivo do abandono do trabalho – o *animus* – necessário e relevante para efeito deste instituto jurídico e concluímos ser

¹³⁹ Disponível em www.dgsi.pt.

¹⁴⁰ No (final do) ponto 6.

essencial que a ausência do trabalhador ao serviço traduza o chamado “*animus extintivo*”, isto é, a intenção de pôr termo à relação laboral até então existente.

Após a descrição geral da conduta de abandono do trabalho, abordámos a figura da presunção de abandono para, de seguida, debater o respectivo afastamento, tema que nos levantou questões muito interessantes cujas respostas nos obrigaram a demorada reflexão; foi disso exemplo a questão sobre um motivo de força maior que perdure durante anos, questão a que respondemos com a necessidade de o legislador definir um limite temporal à ilisão da presunção, fixando-o, talvez, em um ou dois anos.

Depois, através de uma exploração dos conceitos utilizados no preceito legal em análise, concluímos que a ausência do serviço, enquanto elemento objectivo do abandono do trabalho, deve ser voluntária, tratando-se de uma não comparência acompanhada de factos que revelem a intenção do trabalhador não retomar o trabalho ou da incerteza quanto ao seu paradeiro por um período de tempo prolongado; concordámos com a opção do legislador em referir-se ao abandono do trabalho (e à sua presunção) como a ausência do trabalhador “*do serviço*”, uma vez que esta expressão nos permitiu incluir na noção de local de trabalho todos os lugares da prestação de trabalho pelo trabalhador; e interpretámos o acontecimento de força maior como aquele que se produz independentemente da actividade do devedor, como algo inevitável em que não é possível suplantar as contingências que impossibilitam a prestação de trabalho.

De seguida, desenvolvemos o procedimento para a invocação do abandono e tentámos abordar questões práticas que se suscitam no dia-a-dia daqueles que lidam com este instituto ou com condutas de trabalhadores susceptíveis de integrar os seus pressupostos. Defendemos que a comunicação escrita da entidade empregadora deverá conter a descrição dos factos que consubstanciam o abandono do trabalho invocado ou a sua presunção, bem como que a mesma pode ser enviada ao trabalhador, no caso do abandono real, quando a entidade empregadora tem conhecimento de que o trabalhador praticou factos concludentes da sua intenção de não retomar o serviço, e, no abandono presumido, passados (pelo menos) dez dias úteis seguidos de ausência sem informação do motivo da mesma, tendo, contudo, aconselhado a aguardar-se pelo decurso do prazo para a justificação de faltas definido no Regulamento Interno da empresa ou pelos usos da mesma.

Contra doutrina e jurisprudência de relevo, arriscámos, ainda, dizer que o contrato de trabalho cessa por abandono do trabalho apenas quando essa ausência alcança valoração jurídica, o que apenas acontece quando a entidade empregadora adopta o procedimento legalmente exigido.

Por fim, porque entendemos que a análise deste ou de qualquer outro tema ficaria incompleta sem a referência devida ao labor da jurisprudência nacional, tentámos fazer uma breve resenha sobre a evolução operada através da citação de alguns acórdãos, tendo concluído que foi célere o reconhecimento desta figura enquanto instituto jurídico autónomo pelos nossos tribunais, mas registado que, muitas vezes, as decisões proferidas ficam, ainda, aquém do que seria esperado da adequação dos factos ao instituto legal em apreço.

Lisboa, Março de 2013

IV. BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Sérgio de, “O Abandono do Trabalho”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano LI (XXIV da 2.^a Série), Janeiro/Dezembro, Ano de 2010, N.ºs 1-4, Almedina, 2010, pp. 135-158.

AMADO, João Leal, “Abandono do Trabalho: um instituto jurídico em remodelação?”, in *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, Ano 139.º, N.º 3961, Março-Abril 2010, Coimbra Editora, 2010, pp. 235-241.

ANDRADE, Manuel A. Domingues de, *Teoria Geral das Obrigações*, Livraria Almedina, Coimbra, 1958.

BAPTISTA, Albino Mendes, “A Cessação do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador no Código do Trabalho”, in *Estudos sobre o Código do Trabalho*, 2.^a edição, Coimbra Editora, 2006, pp. 2-62.

COSTA, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, 12.^a edição, Almedina, 2009.

FERNANDES, António Monteiro, *Noções Fundamentais de Direito do Trabalho I*, 5.^a edição, Almedina, Coimbra, 1983.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 13.^a edição, Almedina, 2006.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 16.^a edição, Almedina, 2012.

- FIGUEIREDO, Cândido de, Grande Dicionário da Língua Portuguesa, Volumes I e III, 25.^a edição, Bertrand Editora, 1996.
- GARCIA, António José Lípari, *Do Instituto da Ausência*, Dissertação de Licenciatura em Ciências Jurídicas do aluno ordinário n.º 16, da Faculdade de Direito de Lisboa, 1946-1947, Lisboa.
- GIOVANOLI, Silvio, *Force Majeure et Cas Fortuit: en matière d'inexécution des obligations, selon le code des obligations suisse*, Georg & Cie., S.A., Genève, 1933.
- GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho Vol. I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, 2007.
- GOMES, José Osvaldo, *Fundamentação do Acto Administrativo*, Coimbra Editora, 1979.
- MARTINEZ, Pedro Romano, *Da Cessação do Contrato*, 2.^a edição, Almedina, Coimbra, 2006.
- MARTINEZ, (Coord.) Pedro Romano, *Código do Trabalho Anotado*, 9.^a edição, Almedina, 2013.
- MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 1.^a edição, Principia, Cascais, 1999.
- MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3.^a edição, Principia, Cascais, 2012.
- OLEA, Manuel Alonso, “La Extincion del Contrato de Trabajo por Decision del Trabajador”, *in* www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/fondo-historico.

- PARREIRA, Isabel Ribeiro, “O Absentismo antes e depois do Código do Trabalho: o reforço de armas na luta do empregador contra as ausências ao trabalho”, *in Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, Almedina, 2004, pp. 267-320.
- PIRES, Manuel, *Do Caso Fortuito e de Força Maior – estudo de um aspecto da responsabilidade contratual*, Tese do Curso Complementar de Ciências Jurídicas de 1957-58, Lisboa.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 2.^a edição, Almedina, 2008.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 4.^a edição, Almedina, 2012.
- RANGEL, Rui Manuel de Freitas, *O Ónus da Prova no Processo Civil*, Dissertação da tese de Mestrado na área de Ciências Jurídico-Comerciais na Universidade Católica, 2.^a edição, Almedina.
- SANTOS, José de Castro / RAPOULA, Maria Teresa, *Da Cessação do Contrato de Trabalho e Contratos a Termo, Do Trabalho Temporário, Actuais Regimes Jurídicos Anotados e Explicados*, Rei dos Livros, Lisboa, 1990.
- SERRA, Adriano Paes da Silva Vaz, *Provas (Direito Probatório Material)*, Lisboa, 1962.
- SIMONATO, Daniele, “Richiesta di ferie e silenzio del datore di lavoro: abbandono del posto o comportamento concludente?”, *in Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, Ano XIX, 2000, N.º 2, Giuffrè Editora, 2000, pp. 359-364.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *O Lugar da Prestação do Trabalho*, Lisboa, 1971.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Notas sobre o Abandono do Lugar nas Relações de Trabalho Privadas*, Separata da Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XXV – Janeiro-Março – N.ºs 1 e 2, Coimbra, 1980.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Curso de Direito do Trabalho*, 2.^a edição, Verbo, 1999.

V. ÍNDICE

I. INTRODUÇÃO	1
II. DESENVOLVIMENTO	
1. Evolução legislativa	1
2. Descrição geral da conduta e requisitos do abandono do trabalho	3
3. <i>Animus</i> extintivo no abandono do trabalho	5
4. Presunção de abandono do trabalho e ilisão da presunção	7
5. Análise de conceitos	
5.1. Ausência	11
5.2. “Do serviço”	13
5.3. Motivo de força maior	15
6. Procedimento para a invocação do abandono do trabalho	18
7. Momento da cessação do contrato de trabalho	21
8. Modalidade de cessação do contrato de trabalho	24
9. Consequência: o dever de indemnizar	26
10. Ónus da prova	27
11. Tratamento jurisprudencial do tema	28
11.1. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 24 de Maio de 1982	
Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 09 de Abril de 1986	
Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 06 de Janeiro de 1988	
11.2. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13 de Dezembro de 1995	
Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 18 de Janeiro de 1996	
Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 03 de Junho de 2009	

- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 21 de Março de 2012
- 11.3. Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 12 de Março de 1997
- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 12 de Novembro de 1997
- Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 14 de Julho de 1998
- Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 17 de Fevereiro de 2000
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 07 de Maio de 2012
- 11.4. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 16 de Maio de 2000
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 05 de Julho de 2007
- 11.5. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 23 de Maio de 2001
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 06 de Fevereiro de 2008
- 11.6. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29 de Abril de 1993
- 11.7. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 06 de Abril de 2011
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 20 de Dezembro de 2011

III. CONCLUSÃO	38
IV. BIBLIOGRAFIA	41
V. ÍNDICE	45