

DA INADAPTAÇÃO DO MEMORANDO DE ENTENDIMENTO AO DIREITO LABORAL PORTUGUÊS

João Pedro dos Santos Regêncio¹

RESUMO

O Governo Português, a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional assinaram um Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica a 17 de Maio de 2011, no contexto do pedido de ajuda financeira feito por Portugal. Este acordo inclui o compromisso do Governo Português em promover uma alteração legislativa do regime de despedimento individual, designadamente a possibilidade de despedimento por inadaptação mesmo sem a introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local de trabalho. Atendendo especificamente a esta medida, o presente artigo analisa o actual regime de despedimento em Portugal, a valia da alteração proposta e a sua constitucionalidade.

Palavras-chave: Direito do Trabalho, despedimento por inadaptação, despedimentos individuais com justa causa, *Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica*.

ABSTRACT

The Portuguese Government, the European Commission, the European Central Bank and the International Monetary Fund signed a *Memorandum of Understanding on Specific Economic Policy Conditionality* on May 17th 2011, in the context of Portugal's request for financial aid. This agreement includes the Portuguese Government's engagement to develop a legislative reform aimed at introducing adjustments to the cases for fair individual dismissals, namely the possibility of dismissal for unsuitability of the worker even without the introduction of new technologies or other changes to the workplace.

Regarding specifically the referred amendment, this paper analysis Portugal's current dismissal legislation, the merits of the alteration, and its constitutional compatibility.

Key words: Labour law, dismissal for unsuitability, fair individual dismissals, *Memorandum of Understanding on Specific Economic Policy Conditionality*.

¹ Advogado estagiário. Mestrando na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, em Ciências Jurídico-Empresariais.

“É difícil implementar todas estas reformas e todos estes princípios? Claro que sim. Será muito difícil fazê-lo. Porém, quando as dúvidas começarem a crepear no espírito dos reformistas, quando acontecerem os primeiros (mas inevitáveis) desaires políticos, quando o estado de graça acabar e quando as sondagens de opinião começarem a ser menos favoráveis, é absolutamente fundamental que o curso reformista não seja abandonado, sob pena de hipotecarmos o futuro do país. O mais importante, o mais fundamental, é que, nesse momento de dúvida, nesse instante de incerteza, os reformistas respirem fundo e se perguntem: qual é a alternativa?”

Álvaro Santos Pereira (2011)

1. Introdução²

O ordenamento jurídico-laboral português prevê um esquema bifurcado de cessação de contratos de trabalho por iniciativa do empregador. Destarte, o despedimento deve fundar-se ora num *facto imputável* (a título de culpa) *ao trabalhador* – susceptível de constituir *justa causa* para a dissolução do vínculo juslaboral –, ou ser antes fruto de causas objectivas típicas, taxativamente discriminadas e reguladas pelo legislador: é o caso do despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação (art. 340º/ c), d), e), f) CT)³.

A *função tuitiva* do Direito do Trabalho impõe a exigência de *justa causa* para o despedimento, não consentindo, desse modo, a dissolução *ad nutum* da relação laboral pelo empregador. Só é, pois, possível o despedimento quando exista um «*comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho*» (art. 351º/1). Todavia, casos há em que, não obstante não existir *justa causa* para o despedimento nos termos *supra* descritos, entendeu o legislador que, cumpridos certos pressupostos, deve ser reconhecida ao empregador a faculdade de extinção da relação juslaboral. A consagração de causas objectivas de despedimento é, pois, expressão de uma tentativa

² Nota prévia: todos os artigos citados sem indicação específica pertencem ao Código de Trabalho actual, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro.

³ Este sistema de despedimentos está em consonância com o art. 4º da Convenção nº 158 da OIT (relativa à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador), ratificada por Decreto do Presidente da República nº 68/94, de 27 de Agosto: «um trabalhador não deverá ser despedido sem que exista um motivo válido de despedimento relacionado com a aptidão ou com o comportamento do trabalhador, ou baseado nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço».

de agilização do sistema, por natureza tão coercitivo em face da entidade empregadora – mormente em matéria de despedimentos –, tornando-o dúctil e adequado a certas realidades económicas (motivos de mercado, estruturais e tecnológicos) às quais o Direito do Trabalho não pode ser alheio⁴. Deve, então, ser lido *cum grano salis* o art. 338º do Código do Trabalho e o art. 53º da Constituição [CRP] – São «proibidos os despedimentos *sem justa causa* ou por motivos políticos ou ideológicos». Trata-se de um conceito de *justa causa relativamente aberto*⁵, que exclui, seguramente, os despedimentos discricionários pelo empregador, mas já não os despedimentos por causas objectivas (*rectius*, não imputáveis nem ao empregador nem ao trabalhador).

2. Do conceito constitucional de justa causa

Nos termos da Lei nº 1952, de 10 de Março de 1937, que *estabeleceu* – pela primeira vez, de forma autónoma e sistemática, em Portugal⁶ – *as bases a que deviam obedecer os contratos de trabalho*⁷, «considera-se justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne prática e imediatamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe» (art. 11º, § único). Tratava-se, bem se vê, de um conceito bastante amplo de justa causa, que permitia o despedimento fundado quer em circunstâncias subjectivas, quer objectivas.

Em sentido idêntico, o DL 47 032, de 27 de Maio de 1966⁸, que revogou a Lei nº 1952 (*vide* art. 133º), diz: «constitui justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato: em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe; nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos no artigo 20º (art.99º-j)), sendo «a existência de justa causa apreciada pelo tribunal segundo o seu prudente critério» (art. 101º). Havia, no entanto, a intenção de atribuir a este DL uma *vigência quase*

⁴ Neste sentido, já o Preâmbulo do DL nº 64-A/89, de 27 de Fevereiro, prescrevia: “(...) a cessação da relação de trabalho pode resultar de um conjunto de circunstâncias objectivas ligadas a necessidades imperiosas do funcionamento eficaz da empresa, *sem o que os valores fundamentais da estabilidade e segurança no emprego constituem mera utopia* (...)”. (sublinhado nosso).

⁵ cf. Gomes Canotilho/Vital Moreira. *Constituição da República Portuguesa Anotada – Vol. I*, 4ª edição, Coimbra Editora, 2007, pág. 709.

⁶ Esta lei substituiu as normas do Código Civil de 1867 sobre trabalho assalariado. cf. Jorge Leite, *Direito do Trabalho – Vol. I, Serviço de Textos dos SASUC*, Coimbra, 2004, pág. 34.

⁷ cf. Diário do Governo (designação dada ao Jornal Oficial da República Portuguesa de 1 de Janeiro de 1869 a 9 de Abril de 1976), I Série – nº 57, de Quarta-feira, 10 de Março de 1937.

⁸ Publicado em Diário do Governo, I Série – nº 125, de 27 de Maio de 1966.

*experimental durante o período de dois anos, considerado suficiente para a melhor ponderação das soluções nele consagradas*⁹. Nesse sentido ia o seu art. 132º que determinava uma revisão obrigatória de todo o seu regime até 31 de Dezembro de 1968. Essa revisão só foi, todavia, operada pelo DL 49 408, de 24 de Novembro de 1969. Não houve, porém, novidades, nesta matéria. O seu art. 101º/2 repete, *ipsis verbis*, a cláusula geral (e ampla) de justa causa prevista no DL que o precedeu, na linha, de resto, da primitiva Lei nº 1952, de 10 de Março de 1937¹⁰.

No decurso dos trabalhos da Assembleia Constituinte, entrou em vigor o DL 372-A/75, de 16 de Julho¹¹, que previa um esquema dual de despedimento: com justa causa, (agora em sentido estrito) – previsto no art. 4º/1-c) e regulado no Capítulo IV desse diploma; com base em *motivo atendível*¹² – previsto no art. 4º/1-d) e regulado no Capítulo V. Neste ínterim, foi aprovada a proposta do Partido Socialista que viria a integrar o art. 52º/b) da CRP de 1976 (actual art. 53º), e que dispunha: «(...) compete ao Estado assegurar a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos». A votação foi, todavia, precedida de uma declaração por parte do deputado socialista Marcelo Curto¹³:

«Ora, proibindo os despedimentos sem justa causa ou por motivos ideológicos, ficam de fora, e nisso estamos em divergência, salvo erro, com o Partido Popular Democrático, os despedimentos com motivo ou por motivo atendível.

⁹ cf. Preâmbulo do DL nº 49 408, publicado em Diário do Governo, I Série – nº 275, de 24 de Novembro de 1969.

¹⁰ Com entendimento diferente, cf. Gomes Canotilho/Jorge Leite, *A Inconstitucionalidade da Lei dos Despedimentos* (que reproduz um parecer dado pelos autores em 31 de Maio de 1988), in Boletim da Faculdade de Direito da UC, Nº especial – Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Ferrer Correia, Vol. III, 1991, pág. 526-527. Defendem estes autores que, embora se tenha mantido (formalmente) a noção ampla de justa causa da Lei nº 1952 nas duas leis ulteriores, “*excluíram-se do seu âmbito as causas não pessoais*, isto é, a justa causa do despedimento ficou reduzida aos factos ou circunstâncias graves da esfera do trabalhador (...)”. Não é verdade. O art. 99º do DL 47 032 elenca, nas suas várias alíneas, os vários factos susceptíveis de constituírem justa causa para o despedimento; na sua (última) alínea *j*) prevê: “em geral, *qualquer* facto ou circunstância grave (...)”. Como é possível, então, afirmar que, constando do elenco dos factos integrantes da justa causa uma cláusula deste tipo, se *excluíram do seu âmbito as causas não pessoais*? Pelo contrário: esta cláusula traduz-se numa válvula que permite, precisamente, o contrário. Em sentido idêntico, o DL 49 408 prevê, no seu art. 102º – agora o título exemplificativo – algumas circunstâncias subsumíveis ao conceito de justa causa. É verdade que, à excepção da sua alínea *a*) – que se refere à inaptidão do trabalhador –, todos os factos elencados pressupõem culpa do trabalhador. Contudo, já antes, no art. 101º/2, se previa a cláusula geral (e aberta) de justa causa. Convergentemente, cf. António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 13ª Edição, Almedina, 2008, pág. 548: “Na comparação [do DL 372-A/75] com o sistema da LCT [DL nº 49 408, de 24/11/1969], verifica-se, em suma, o afastamento de situações de justa causa não disciplinar (...)”, que, destarte, existiam na vigência do DL de 1969...

¹¹ Publicado no Suplemento do Diário de Governo, I Série – nº 162, de 16 de Julho de 1975.

¹² A diferença entre o despedimento se fundar em justa causa ou em motivo atendível residia, sobretudo, na circunstância de a entidade empregadora estar obrigada, quanto a este último, a um aviso prévio (*vide* art. 13º).

¹³ cf. Diário da Assembleia Constituinte, nº 48, de 18 de Setembro de 1975, pág. 1388.

Nós julgamos que, efectivamente, os despedimentos por motivo atendível não devem ser permitidos. Por um lado, porque esta terminologia é uma terminologia recente, introduzida numa lei [DL 372-A/75, de 16 de Junho] que nós repudiamos, e não concretiza suficientemente aquilo que se pode entender por motivo atendível.

Julgamos, no entanto, que ficam de fora desta proibição os despedimentos tecnológicos ou os chamados despedimentos colectivos, porque esses despedimentos ou essa colocação no desemprego de alguns trabalhadores é uma constante da própria reorganização económica”. (sublinhado nosso)

Em face do exposto, parece legítimo concluirmos pela consagração constitucional de um conceito amplo de justa causa^{14/15}. Desde logo, porque era o conceito que se mostrava consolidado na experiência jurídico-laboral portuguesa, de resto, o único em vigor durante 38 anos. Por outro lado, a própria explicação do significado da proposta do Partido Socialista, pelo Deputado Marcelo Curto, aponta nesse sentido. Mais: no decurso da revisão constitucional de 1982, o Partido Comunista Português apresentou uma proposta com a intenção de restringir o conceito de justa causa acolhido, nos seguintes termos: «o despedimento com justa causa só é permitido em casos de infracção culposa do trabalhador de tal modo grave que torne praticamente inevitável a ruptura do vínculo contratual, devendo sempre ser precedido de processo disciplinar, com garantias de defesa do arguido e audição prévia de organizações representativas de trabalhadores»; proposta esta que foi rejeitada.

Parece, pois, que «a Constituição não veda formas de despedimento do trabalhador com fundamento em *motivos objectivos*, “tais como o despedimento tecnológico [*hoc sensu*, por inadaptação do trabalhador] ou por absolutas necessidades

¹⁴ Neste sentido, cf. declarações de votos de vencidos dos Conselheiros Raul Mateus, José Manuel Cardoso da Costa e Messias Bento no Acórdão do Tribunal Constitucional nº 107/88, Processo nº 220/88; também o Acórdão do Tribunal Constitucional nº 64/91, Processo nº 117/91 – “(...) o conceito constitucional de *justa causa* é susceptível de cobrir *factos, situações ou circunstâncias objectivas*, não se limitando à noção de justa causa disciplinar que está aceite no nosso Direito do Trabalho desde 1976”; cfr. António Monteiro Fernandes, *Direito...*, pág. 556; cfr. Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 3ª edição, Almedina, 2006, pág. 873-875; cf. Jorge Miranda/Rui Medeiros, *Constituição Portuguesa Anotada – Tomo I*, Coimbra Editora, 2005, pág. 506 e 507;

Entendendo que a CRP acolheu um conceito estrito de justa causa, cf. Maria do Rosário Palma Ramalho, *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 2006, pág. 763; cf. Gomes Canotilho/Jorge Leite, *A Inconstitucionalidade...*, pág. 534-536: “(...) representa uma inequívoca inversão e constitui verdadeira «prostituição conceitual» configurar como «justa causa» situações em que não há qualquer fundamento subjectivamente ligado aos trabalhadores, mas a motivos «económicos, tecnológicos, estruturais ou de mercado». (...) [Estes motivos] são claros «candidatos negativos», insubsumíveis no conceito de justa causa prefigurada pela Constituição”. Todavia, mais tarde, Gomes Canotilho, em *Constituição...*, pág. 709, acaba por admitir um conceito de justa causa *relativamente aberto*: “Tal é a solução perfilhada pela lei (...), com o beneplácito do Tribunal Constitucional”; cf. Acórdão do Tribunal Constitucional nº 107/88; e ainda a declaração de voto de vencido do Conselheiro Mário de Brito no Acórdão do Tribunal Constitucional nº 64/91, que acaba por concluir, em decorrência, pela inconstitucionalidade do instituto do despedimento por inadaptação por violação do art. 53º CRP.

¹⁵ Parece ser também este o sentido do conceito de *justa causa* adoptado no art. 30º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

da empresa”. Isto sem prejuízo de o despedimento por estes últimos motivos dever obedecer a uma regulamentação específica, rodeada de adequadas garantias»¹⁶. A Constituição proíbe, isso sim, despedimentos arbitrários e sem motivos.

3. Evolução histórica do (actual) despedimento por inadaptção

Aquilo que hoje reconhecemos como *despedimento por inadaptção*, apenas surgiu, enquanto figura autónoma, com o DL nº 400/91, de 16 de Outubro¹⁷. No entanto, a legislação laboral já antes previa causas de despedimento onde situações deste tipo eram enquadráveis. Vejamos.

Como ficou patente, tanto ao abrigo da Lei nº 1952, como do DL nº 47 032, e do DL nº 49 408, o despedimento por inadaptção era permitido e subsumível ao conceito amplo de justa causa que então vigorava.

Com o DL nº 372-A/75, de 16 de Junho, passou a adoptar-se um conceito estrito de justa causa, prevendo-se, concomitantemente, uma nova causa de despedimento – com base em *motivo atendível*. Nos termos do seu art. 14º, «considera-se motivo atendível o facto, situação ou circunstância objectiva, ligado à pessoa do trabalhador ou à empresa, que, dentro dos condicionalismos da economia da empresa, torne contrária aos interesses desta e aos interesses globais da economia a manutenção da relação de trabalho» (nº1), nomeadamente «a manifesta inaptidão e *impossibilidade de preparação do trabalhador para as modificações tecnológicas que afectem o posto de trabalho*» (nº3, alínea b)). Continuava, pois, a permitir-se o que hoje se designa por despedimento por inadaptção, embora agora já não integrada no conceito (amplo) de justa causa, mas antes no de *motivo atendível*. Este diploma foi, contudo, revisto e parcialmente revogado (desde logo o seu capítulo V que regulava o despedimento com base em motivo atendível) pelo DL nº 84/76, de 28 de Janeiro, «em virtude de a prática ter demonstrado que o referido tipo de despedimentos se revelou inadequado à defesa da estabilidade do emprego, motivando a contestação generalizada dos trabalhadores» (Preâmbulo do DL nº 84/76). Destarte passou a não ser possível o despedimento por inadaptção¹⁸.

¹⁶ cf. Acórdão do Tribunal Constitucional nº 64/91, Processo nº 117/91 e tendo como Relator o Conselheiro Ribeiro Mendes. Convergentemente, cf. Gomes Canotilho/Vital Moreira. *Constituição...*, pág. 709.

¹⁷ Publicado em Diário da República, I Série-A, nº 238, de 16 de Outubro de 1991.

¹⁸ O despedimento por causas objectivas passava, pois, a estar reduzido ao despedimento colectivo (art. 4º-d) do DL nº 84/76).

Com o DL nº 64-A/89, de 27 de Fevereiro¹⁹, é aprovado novo regime jurídico de cessação do contrato de trabalho, com consequente revogação dos DL nº 372-A/75 e nº 84/76, até então em vigor (art. 1º e 2º). Neste novo regime jurídico, anexo ao DL nº 64-A/89, consagra-se, o despedimento por justa causa, em sentido estrito (art. 3º/2-c) e 9º/1), e, paralelamente, enquanto modalidades de despedimento por causas objectivas, a cessação do contrato de trabalho por extinção de postos de trabalho e o despedimento colectivo (art.3º/2-f), com regulação especial no Capítulo V). Continua, pois, a não ser permitido o despedimento por inadaptação.

Finalmente, com o DL nº 400/91, de 16 de Outubro, é criada e regulada, pela primeira vez, a figura (autónoma) do despedimento com fundamento em inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho, enquanto modalidade de despedimento por causas objectivas. O regime então instituído manteve-se, no essencial, no Código de Trabalho de 2003 e no Código do Trabalho actual.

4. Do despedimento por inadaptação em face do actual Código de Trabalho

Nos termos do art. 373º «considera-se despedimento por inadaptação a cessação de contrato de trabalho *promovida pelo empregador* e fundamentada em inadaptação *superveniente* do trabalhador ao posto de trabalho».

Não está em causa, pois, a inaptidão originária do trabalhador ao posto de trabalho²⁰. De resto, o instituto adequado para acautelar este tipo de situações é o do *período experimental*. Este «corresponde ao tempo inicial de *execução* do contrato de trabalho» (art. 111º/1 e 113º/1), no qual as partes podem «apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho» (art. 111º/2). Durante este período, e salvo acordo escrito em contrário²², qualquer das partes pode denunciar o contrato (com ou sem necessidade de aviso prévio, dependendo esta da duração do próprio período

¹⁹ Publicado em Diário da República, I Série – nº 48, de 27 de Fevereiro de 1989.

²⁰ cf. António Monteiro Fernandes, *Direito...*, pág. 594; cf. Maria do Rosário Palma Ramalho, *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 2006, pág. 895; cf. Paula Quintas/Hélder Quintas, *Código do Trabalho Anotado e Comentado*, Almedina, 2009, pág. 816.

²¹ Já ao abrigo da Lei nº 1:952, de 10 de Março de 1937, não havia confusão de termos entre *inaptidão* e *inadaptação*. De acordo com o seu art. 12º-b), nº1, “constituem ainda justa causa para a denúncia do contrato de trabalho, independentemente de aviso prévio, a manifesta inaptidão do empregado para o serviço ajustado”. E completava o mesmo artigo 12º, no seu § único: “o despedimento do empregado antes de completar dois meses de trabalho presume-se feito por inaptidão para o serviço”. Estava em causa, pois, *inaptidão* em sentido próprio.

²² Desde logo, o próprio acordo de exclusão do período experimental previsto no art. 111º/3.

experimental) e sem necessidade de invocação de justa causa, nem tão-pouco direito a indemnização (art. 114^o). Trata-se de um instituto que protege precipuamente os interesses da entidade empregadora, libertando-a dos condicionalismos normalmente exigidos para a cessação do contrato de trabalho por sua iniciativa²³. Isto é reforçado ainda pelo facto de o trabalhador poder (em princípio²⁴) denunciar livremente o seu contrato de trabalho a todo o tempo, devendo apenas fazê-lo por escrito e com aviso prévio (art. 400^o).

Não está tão-pouco em causa uma inaptidão superveniente, coincidente com a perda de faculdades profissionais pelo trabalhador²⁵. Dois tipos de situações podem ilustrar esta figura: ou a inaptidão se traduz numa *impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva* de o trabalhador prestar o seu trabalho – será o caso, *v.g.*, de o trabalhador ter um acidente de viação grave, com perda definitiva de faculdades indispensáveis para o correcto exercício do seu trabalho – casos em que o contrato de trabalho caducará²⁶ (art. 343^o/b)); ou a inaptidão decorre de uma *impossibilidade superveniente, absoluta, mas temporária* de prestar trabalho – será ou caso, *v.g.*, de um

²³ Nesse sentido, cf. Luís Menezes Leitão, *Direito do Trabalho*, 2ª edição, Almedina, 2010, pág. 276; cf. João Leal Amado, *Contrato de Trabalho*, 2ª Edição, Coimbra Editora, 2010, pág. 192.

²⁴ Não será assim nos casos em que, porventura, o trabalhador tenha celebrado um pacto de permanência (art. 137^o/1 CT) – embora este sempre tenha a faculdade de se desobrigar do cumprimento daquele acordo mediante pagamento do montante correspondente às despesas feitas pelo empregador com a sua formação profissional (art. 137^o/2) –, ou se estivermos perante um contrato de trabalho desportivo, onde está expressamente excluída a denúncia *ad nutum* pelo trabalhador (art. 26^o/1 da Lei 28/98, de 26 de Junho).

²⁵ Em sentido divergente – falando sob a vigência do CT de 2003, idêntico, porém, ao CT actual nesta matéria – cf. Abílio Neto, *Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, 3ª Edição, Maio de 2006, pág. 775 : «pode suceder que, mesmo não tendo ocorrido modificações no posto de trabalho, o trabalhador, por *causas subjectivas* (*v.g.*, perda de qualidades funcionais devidas a perturbações de saúde ou equiparadas), incorra na impossibilidade superveniente de boa execução da prestação (...). Nesta derradeira hipótese, não afastamos a possibilidade de o empregador desencadear o procedimento conducente ao despedimento por inadaptação, sem ter de aguardar que essa incapacidade se assumia como absoluta e definitiva, determinante da caducidade do contrato de trabalho». Tal solução era, e continua a ser, *contra legem* (*vide* art. 407^o do CT de 2003 e art. 375^o do CT actual), sendo, por isso, indefensável.

²⁶ Paula Quintas e Helder Quintas, em *Código...*, pág. 816, defendem que estas situações de inaptidão superveniente, não motivam, “de imediato”, a caducidade do contrato: “será [o] caso de *admissibilidade da mudança* de categoria do trabalhador” (itálico nosso). Ora, a mudança de categoria só é possível com o consentimento do trabalhador – a lei di-lo expressamente, para os casos de mudança para categoria inferior (art. 129^o/1-e) e 119^o); para os casos de “promoção” do trabalhador, parece *decorrer dos princípios gerais* a necessidade de a alteração ser também consensual (cf. João Leal Amado, *Contrato...*, pág. 245; cf. Bernardo da Gama Lobo Xavier, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, 2011, pág. 465). Não se trata, pois, de uma verdadeira solução alternativa (nem tão-pouco de uma condição prévia) à caducidade do contrato, porquanto o empregador não está obrigado, em situações deste tipo, a propor a mudança da categoria ao trabalhador. O mesmo se diga, *mutatis mutandis*, em relação à não obrigatoriedade de determinação, pelo empregador, da mobilidade funcional (*jus variandi*) – entendida enquanto «mudança temporária» de categoria – do trabalhador (art. 120^o). A entidade empregadora poderá ter, isso sim, o dever de atribuir funções *afins ou funcionalmente ligadas* às actividades compreendidas na categoria do trabalhador, na medida em que este tenha já aptidão bastante para essas funções. Tal decorrerá, porventura, do princípio da boa fé e da colaboração das partes na execução do contrato (art. 126^o/1 e 2). Mas, nesse caso, não estaremos perante uma *mudança* de categoria – está apenas em causa o âmbito alargado, *ope legis*, das actividades compreendidas em cada categoria profissional (art. 118^o/2). Entendendo que nem neste âmbito existe um dever do empregador, caducando, pois, de forma imediata o contrato, *vide* o Acórdão do STJ, Processo 07S3793, de 24 de Setembro de 2008.

trabalhador alcoólico se embriagar durante várias manhãs, estando *inapto* para o trabalho durante o horário de expediente, configurando a sua própria actuação um ilícito culposo dos seus deveres laborais, em princípio²⁷ susceptível de preencher o conceito de *justa causa* para o despedimento (art. 351º); ou o caso, *v.g.*, de um trabalhador ter um acidente que o impede de trabalhar durante 5 meses – situação que determinará a suspensão do contrato de trabalho (art. 296º).

O despedimento por inadaptação tem lugar quando (e só quando), cumulativamente,

1. Tendo sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento (art. 375º/1-a));
2. Tendo sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho, sob controlo pedagógico da autoridade competente ou de entidade formadora certificada (art. 375º/1-b));
3. Tendo sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período de adaptação de, pelo menos, 30 dias, no posto de trabalho, ou fora dele sempre que o exercício de funções naquele posto seja susceptível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros (art. 375º/1-c));
4. Não existindo na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador (art. 375º/1-d));
5. A situação de inadaptação não decorra de falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável ao empregador (art. 375º/1-e))

se verifique uma *redução continuada de produtividade ou de qualidade* (art. 374º/1-a)), *avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho* (art. 374º/1-b)), ou *riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros* (art. 374º/1-c)), desde que tal seja determinado pelo modo de exercício de funções do trabalhador e torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (art. 374º/1).

Para o caso particular dos trabalhadores afectos a cargos de complexidade técnica ou de direcção, o despedimento por inadaptação poderá *ainda* ter lugar quando, **1.** tendo havido introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou

²⁷ *Em princípio*, porque, a lei exige adicionalmente que o próprio comportamento ilícito e culposo do trabalhador, “pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho” (art. 351º/1).

equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, que implique modificação das funções relativas ao posto de trabalho (art. 375º/3), **2.** não se cumpram os objectivos previamente acordados, por escrito, **3.** incumprimento esse consequência do seu modo de exercício de funções **4.** e seja, por isso, praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (art. 374º/2), **5.** salvaguardando-se sempre que situação de inadaptção não decorre de falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável ao empregador (art. 375º/1-e) e 3).

Em suma, o despedimento por inadaptção fundamenta-se na introdução de um factor exógeno (*rectius*, da modificação e modernização pelo empregador das condições de trabalho) à actividade do trabalhador, ao qual este não logrou adaptar-se. Não se exige que o empregador alegue (nem tão-pouco prove) culpa do trabalhador, embora seja razoável admitir que esta existe amiúde. De facto, havendo uma actualização tecnológica do posto de trabalho, uma vez garantidas as condições de segurança e de saúde e a formação profissional adequada, parece ser exigível a adaptação do trabalhador, *maxime* após o período legal de que este dispõe para o efeito. Quando isso não aconteça, haverá, em muitos casos, (pelo menos) culpa leve do trabalhador²⁸. Seja como for, sendo a existência de culpa um elemento irrelevante neste âmbito²⁹, o despedimento por inadaptção apresenta-se como uma modalidade de despedimento objectivo (dito *tecnológico*) *tout court*.

5. Do memorando de Entendimento

O objectivo do *Memorando de entendimento sobre as condicionalidades de política económica*³⁰ é, *grosso modo*, o de aumentar a produtividade e competitividade das empresas³¹. Na esfera do direito laboral, isso – pensa-se –, será conseguido em dois

²⁸ Em sentido aproximado, cf. Júlio Manuel Vieira Gomes, *Direito do Trabalho. Vol. I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, 2007, pág. 997: «não é todavia muito claro, ao que nos parece, saber se a inadaptção não se poderá ficar a dever a culpa do trabalhador que violou a obrigação de adaptar-se à evolução do seu posto de trabalho, desde que não se trate de uma culpa grave e, por conseguinte, não justifique um despedimento por facto imputável ao trabalhador». Acrescenta ainda que, «a verificar-se uma situação de inadaptção, não se vê como é que esta pode ser motivo para cessação do contrato quando não há qualquer culpa do trabalhador, mas já não o poderia ser havendo culpa (mesmo que leve!) deste».

²⁹ A relevância da existência de culpa manifesta-se tão-só em sede de despedimento por facto imputável ao trabalhador (*rectius*, como elemento integrante da justa causa) – *vide* art. 351º/1.

³⁰ Memorando assinado a 17 de Maio de 2011 pelo Governo da República Portuguesa, a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu, e o Fundo Monetário Internacional.

³¹ Desconsideramos aqui o objectivo estritamente financeiro de saneamento das contas públicas.

planos: a montante, através da redefinição das causas de despedimento; a jusante, através da redução dos custos que lhes estão associados. Quanto a este último ponto, a Lei nº 53/2011, de 14 de Outubro³², veio precisamente estabelecer um novo sistema de compensação nas diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, muito embora o seu âmbito de aplicação se restrinja apenas aos contratos de trabalho celebrados a partir de 1 de Novembro de 2011. São previsíveis, porém, novas alterações (mais correctamente, diminuições) do montante das compensações por despedimento, mas agora já não circunscritas apenas aos novos contratos de trabalho (*vide* considerando 4.4. ii) e iii) do Memorando). O presente artigo centra-se, todavia, perante o primeiro plano de actuação do Memorando: a redefinição das causas de despedimento, mais concretamente, do despedimento por inadaptação.

Nos termos da proposta de alteração da legislação laboral constante do ponto 4.5-i) do *Memorando de Entendimento*: “os despedimentos individuais por inadaptação do trabalhador deverão ser possíveis mesmo sem a introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local do trabalho (arts. 373º-380º e 385º CT). Entre outras, pode ser acrescentada uma nova causa justificativa nos casos em que o trabalhador tenha acordado com o empregador atingir determinados objectivos e não os cumpra, por razões que sejam da exclusiva responsabilidade do trabalhador”.

Cumpre dizer o seguinte. O instituto do despedimento por causas objectivas justifica-se por motivos económico-empresariais. Na modalidade particular do despedimento por inadaptação, o que está em causa é a promoção da modernização tecnológica das empresas, que lhes permita uma maior competitividade e crescimento – em suma, o direito, constitucionalmente tutelado, à *livre iniciativa* (e inovação) *económica privada* (art. 61º CRP). Estes desideratos jamais poderiam ser alcançados se, a despeito da inovação desenvolvida no posto de trabalho, um trabalhador não lograsse adaptar-se – apesar de todos as condições lhe terem sido proporcionadas para o efeito (*v.g.*, a formação adequada, bem como um período mínimo de adaptação) –, e, não existindo na empresa outro posto de trabalho disponível, o próprio empregador fosse constrangido a manter com este a relação juslaboral, com perda efectiva do investimento realizado e defraudamento das expectativas de crescimento produtivo. Daí que, nestes casos, se

³² Publicada em Diário da República, I Série – nº 198, de 14 de Outubro de 2011.

defira a vontade do empregador na cessação do contrato de trabalho³³, em claro favor de interesses económicos, tanto particulares (*maxime*, do próprio empregador que efectuou o investimento), como gerais – em sentido negativo, a não substituição do trabalhador em situação de inadaptação, «provocará perturbações no funcionamento da empresa que concorrerão, por essa via, para o seu desequilíbrio económico-financeiro, pondo em risco, a prazo, outros postos de trabalho»³⁴; em sentido positivo, empresas mais inovadoras e competitivas contribuirão para o crescimento do produto interno e, reflexamente, para o crescimento global do emprego.

Percorrido este intróito, é legítimo interrogar: não existindo a introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local do trabalho, em que é que se deverá fundar a inadaptação do trabalhador? A proposta constante do *Memorando de Entendimento* é, neste ponto, ambígua e denota um desconhecimento profundo tanto do *fundamento* como do *regime* do despedimento por inadaptação.

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

Prescreve o Memorando que «os despedimentos individuais por inadaptação do trabalhador deverão ser possíveis **mesmo sem** a introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local do trabalho». As modificações tecnológicas no posto de trabalho constituem a *pedra de toque* do actual regime: os demais requisitos, previstos no art. 375º, cuja verificação (cumulativa) é exigida, estão-lhe subordinados. O que resta então? Apenas os *sintomas da inadaptação*³⁵, plasmados no art. 374º/1: a verificação de uma redução continuada de produtividade ou de qualidade, de avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho (art. 374º/1-b)), ou de riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros (art. 374º/1-c)), desde que tal seja determinado pelo modo de exercício de funções do trabalhador. Sucede, porém, que tais *sintomas* foram concebidos enquanto *função* da inovação tecnológica no posto de trabalho, isto é, só são (no quadro do actual regime) fundamento bastante para o despedimento quando e na medida em que decorram desta. Conceder autonomia em

³³ Deve, todavia, o empregador obedecer a um procedimento próprio para o efeito (art. 376º e sgs.), bem como colocar à disposição do trabalhador a compensação devida (art. 375º/5).

³⁴ cf. Preâmbulo do DL nº 400/91, de 16 de Outubro.

³⁵ Expressão de João Leal Amado, *Contrato...*, pág. 405.

sede de despedimento a tais situações (ou *sintomas*) é, no mínimo, alterar o paradigma de cessação dos contratos de trabalho. Pior: a ser assim, trata-se de uma alteração dissimulada, pois sob a capa (formal) do instituto do despedimento por inadaptação – então já não mais existente –, consagrar-se-ão novos motivos para o despedimento, com prejuízo para a verificação ou não, em cada caso, de *justa causa* (em sentido estrito). Em suma, trata-se de uma *degradação* do despedimento por inadaptação – enquanto *causa objectiva*³⁶ para a cessação do contrato de trabalho –, em despedimento por inaptidão, baseado apenas numa pura *causa subjectiva*.

Em face do Código do Trabalho actual, uma *redução continuada de produtividade* por um trabalhador (*vide* art. 374º/1-a)), apenas será causa de despedimento quando estiver associada ou a uma modificação tecnológica do posto de trabalho – marca objectiva do actual despedimento por inadaptação –, ou quando seja fruto de um comportamento culposo do trabalhador (caso em que, em princípio, será lícito o despedimento com justa causa, nos termos do art. 351º e sgs.). E este equilíbrio deve manter-se: retirando-se qualquer elemento objectivo e exógeno que influa na prestação do trabalhador, o despedimento por factos relativos ao seu concreto exercício da actividade laboral terá **sempre** de estar condicionado à existência de justa causa para o despedimento, nos termos gerais do Código do Trabalho. Assim o exige o art. 53º da Constituição.

A *justa causa* consagrada na nossa Lei Fundamental, na amplitude que lhe reconhecemos, permite a consagração pelo legislador ordinário de causas objectivas típicas para o despedimento, fundadas, designadamente, em motivos de mercado, estruturais e económicos, de tal modo relevantes, que tornem inexigível ao empregador a manutenção do vínculo juslaboral. Já não permite, porém, o despedimento arbitrário de trabalhadores, em que se traduzirá a cessação do contrato de trabalho fundada, *v.g.*, em redução continuada da produtividade ou em avarias repetidas nos instrumentos de trabalho, inexistindo culpa do trabalhador. Se a garantia de segurança no emprego do trabalhador é comprimida pelo actual regime de despedimento por inadaptação – que permite, na situação-limite de inadaptação do trabalhador à evolução tecnológica (necessária) da empresa, o despedimento –, com a proposta do Memorando essa garantia desaparece simplesmente. Não existindo qualquer modificação no posto de

³⁶ Apesar de reconhecer que pode existir culpa do trabalhador na inadaptação, a sua verificação é indiferente em sede desta modalidade de despedimento. Daí que o considere como causa objectiva, sem mais.

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

Em face do actual art. 53º da Constituição da República Portuguesa, a alteração propugnada deve, pois, ter-se por inconstitucional. A alternativa será, eventualmente, a revisão da própria Constituição³⁷ – parafraseando o filósofo alemão Johann Gottlieb Fichte, se a Constituição desmente o Memorando, pior para a Constituição. Todavia, o art. 53º integra-se, desde 1982³⁸, no quadro dos *Direitos, Liberdades e Garantias*, que constituem um limite material da própria revisão, nos termos do art. 288º-d) CRP. Destarte, para que a alteração proposta pelo Memorando possa ir avante, sempre será necessária uma dupla alteração da Constituição – do art. 288º-d) e, sucessivamente, do art. 53º.

Analisemos agora o último segmento do ponto 4.5-i) do Memorando: «(...) Entre outras, pode ser acrescentada uma nova causa justificativa nos casos em que o trabalhador tenha acordado com o empregador atingir determinados objectivos e não os cumpra, por razões que sejam da exclusiva responsabilidade do trabalhador».

No quadro do direito laboral português actual, a figura dos *objectivos*, relacionados com a produtividade, não é de todo desconhecida. Todavia, a sua relevância resume-se à matéria da retribuição – o objecto do contrato de trabalho consiste, ainda nestes casos, na prestação de uma determinada actividade pelo trabalhador e não a obtenção do respectivo resultado. Nos termos do art. 261º/1, «a retribuição pode ser certa, variável ou mista»: será certa quando for calculada em função do tempo de trabalho (261º/2); será variável quando for determinada com base noutro critério, por regra, de produtividade; e, por fim, será mista quando for constituída por uma parte certa e outra variável. Nestes termos, quando, *v.g.*, um trabalhador, cujo contrato preveja um sistema de cálculo de retribuição variável, não atinja um nível (mínimo) satisfatório de produtividade, terá como

³⁷ É essa, de resto, a intenção do PSD, cujo Projecto de Revisão Constitucional (publicado em 15 de Setembro de 2010) prevê nova formulação para o art. 53º: «É garantida aos trabalhadores a segurança e protecção do emprego, nos termos da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e da lei, sendo proibidos os despedimentos sem *razão legalmente atendível*, ou por motivos políticos ou ideológicos» (sublinhado nosso). Todavia, este projecto nada diz em relação ao art. 288º/d)...

³⁸ Pela revisão da Constituição operada pela Lei Constitucional nº 1/82, publicada em Diário da República, I Série – Nº 227, de 30 de Setembro de 1982.

consequência um nível reduzido de remuneração³⁹ – muito embora este nunca possa ficar aquém da retribuição mínima mensal garantida (art. 273º CT e 59º/2-a) CRP).

A proposta do Memorando vai num sentido completamente diferente. Agora, o incumprimento da cláusula de produtividade acordada deixa de ter (apenas) repercussões negativas ao nível de retribuição, para ser, *de per sí*, fundamento bastante para a cessação do contrato de trabalho. Não está em causa – note-se –, o alargamento da figura do despedimento por inadaptação, na sua configuração actual, prevista para os cargos de complexidade técnica ou de direcção. Porque, mesmo aí, o não cumprimento dos objectivos previamente fixados só será causa de despedimento quando (e na medida em que) seja consequência de modificações no posto de trabalho (art. 374º/2 e 375º/3) – requisito este que nesta proposta não existe. Assim, em última instância, o que está agora em causa é a possibilidade de, por acordo do trabalhador e empregador, se criar uma nova causa de despedimento, com prejuízo para a segurança no emprego.

E qual o significado do segmento: «por razões que sejam da exclusiva responsabilidade do trabalhador»? Terá de haver culpa do trabalhador? Parece que não, pois casos desses já são abrangidos pela figura do despedimento com justa causa (art. 128º/1-h) e 351º/2-m)). Deve, então, aquele preceito querer singelamente afirmar, *a contrario*, que será causa de despedimento o não cumprimento da cláusula de produtividade pelo trabalhador, *desde que tal não tenha ocorrido por culpa do empregador*.

O direito fundamental à segurança no emprego «abrange todas as situações que se traduzam em injustificada precariedade da relação de trabalho»⁴⁰; é precisamente o que sucederá logo que se coloque na disponibilidade das partes uma nova (e ampla) causa de despedimento. Basta recordar que foi o reconhecimento da inadequação das leis da concorrência ao mercado laboral que conduziu ao nascimento e epifania do moderno Direito do Trabalho: com uma oferta de mão-de-obra sempre muito superior à sua procura – o *exército industrial de reserva*, de que falava Marx –, era o empregador quem unilateralmente impunha as regras das respectivas relações de troca⁴¹. E permitir que as partes acordem livremente uma cláusula de produtividade, que funcionará, em caso de incumprimento, como fundamento para o despedimento, será permitir que o

³⁹ Desconsideramos a hipótese de se tratar de uma violação culposa do dever de diligência, susceptível de constituir justa causa para o despedimento (art. 128º/1-c) e 351º/2-d)).

⁴⁰ cf. Gomes Canotilho/Vital Moreira. *Constituição...*, pág. 711.

⁴¹ cf. Jorge Leite, *Direito...*, pág. 18.

empregador volte a ter esse mesmo ascendente sobre o trabalhador – no fundo, algo que o Direito do Trabalho sempre se propôs evitar. De facto, «para garantir o seu posto de trabalho, já não bastará ao trabalhador ser diligente, mas também alcançar certos objectivos; ora isto significa que ele passaria, de certa forma, a assumir um risco que é inerente à própria actividade produtiva e que, por isso mesmo, recai [e só pode recair!] exclusivamente sobre o empregador (...)»⁴², sob pena de se estabelecer um verdadeiro pacto leonino entre trabalhador e empregador.

Uma cláusula deste tipo constitui, ademais, uma precarização da própria relação juslaboral quanto ao trabalhador e, em decorrência, uma compressão (contratual) do direito à segurança no emprego. Ora, se tal direito não deve poder ser posto em causa pela vontade exclusiva do empregador – já que o mesmo *é directamente aplicável e vincula entidades públicas e privadas* (art. 18º/1 e 53º CRP) –, parece também não dever ser possível a renúncia (nem sequer parcial) pelo trabalhador, deste seu direito fundamental⁴³. Destarte, devem as causas de despedimentos estar previstas na lei, quer «quanto aos [seus] pressupostos de facto e de direito»⁴⁴, estando subtraídas à disponibilidade das partes. Se assim não fosse, não seria só o princípio da segurança no emprego que sairia vilipendiado – assim também o próprio princípio da igualdade (art. 13º CRP). De facto, dependeria sempre da força contratual do trabalhador (por sua vez determinada pelo seu grau de necessidade do emprego, da sua dependência económica, formação, etc.) a sua resistência, ou não, à vontade do empregador de apor ao contrato de trabalho uma cláusula deste tipo. Aos trabalhadores mais débeis ao nível contratual – no fundo, os que mais necessitariam (e necessitam) de protecção pela legislação laboral –, restará a resignação e o aceitar de cláusulas deste tipo: porque o trabalho é preciso e, neste braço-de-ferro com Golias, o trabalhador David não tem força que lhe baste. Cláusulas de produtividade deste tipo não devem, pois, ser admitidas entre nós, sendo irrelevante o conteúdo (eventualmente abusivo, ou não) das mesmas.

Deve, pois, reputar-se esta proposta de inconstitucional, porque violadora dos princípios da igualdade (art. 13º) e da segurança no emprego (art. 53º).

⁴² cf. Francisco Liberal Fernandes, *Do contrato a termo e do despedimento por inadaptação*, in *Separata do Boletim da Faculdade de Direito da UC*, Vol. 68, Ano 1992, pág. 156.

⁴³ Em termos semelhantes, embora referindo-se ao regime do despedimento por inadaptação dos trabalhadores que exercem cargos de direcção ou de complexidade técnica, previsto no DL nº 400/91, de 16 de Outubro, cf. Francisco Liberal Fernandes, *Do contrato...*, pág. 159: «a celebração de tal acordo (...) acaba por traduzir-se numa renúncia ao direito à segurança no emprego, na medida em que, através dele, o trabalhador confere ao empregador a faculdade de, em determinadas circunstâncias, poder fazer cessar unilateralmente a respectiva relação laboral».

⁴⁴ cf. Gomes Canotilho/Vital Moreira. *Constituição...*, pág. 709.

6. Conclusão.

O considerando 4.5-i) do Memorando de Entendimento é sintomático da cruzada que se tem travado sob a bandeira da *flexigurança*, nos seus contornos mais radicais – de flexibilidade, na facilidade de contratar e despedir trabalhadores; de segurança, dirigida aos interesses económico-empresariais do empregador –, numa equação onde as necessidades dos trabalhadores são elevadas a zero.

Se, em face do *exército industrial de reserva* existente, o empregador tem, ainda hoje, uma grande facilidade de contratar, com a aprovação da proposta constante no Memorando passará a ter a mesma facilidade (senão maior) em despedir. Dado o actual sistema proteccionista em sede de cessação dos contratos de trabalho – «que coloca o nosso país entre os que mais protegem o trabalhador subordinado nesta matéria, na actualidade (...)»⁴⁵ –, aliado à insuficiente fiscalização existente em Portugal, tem-se acentuado a *fuga ao Direito do Trabalho* com o incremento do recurso aos falsos recibos verdes pelos patrões. Trata-se de uma clara desigualdade entre os trabalhadores que, exercendo as suas funções de modo idêntico (*maxime*, juridicamente subordinado), gozam de diferentes sistemas de protecção. É intenção da proposta em análise – honra lhe seja feita – acabar com tal desigualdade. Fá-lo, todavia, pela bitola menos protectora do trabalhador. Os empresários têm convocado (de forma ilegal) a figura da prestação de serviços para situações reais de trabalho subordinado. A proposta constante do Memorando de Entendimento muito provavelmente evitará tal situação: com a equiparação, ora pretendida, do contrato de trabalho a um contrato de prestação de serviços – a montante, permitindo que o trabalhador se vincule a uma obrigação de resultado⁴⁶, correndo o risco da sua não consecução; e a jusante, permitindo uma (quase) discricionária forma de desvinculação juslaboral –, aliada à já referida redução do montante das compensações em caso de despedimento (operada, em parte, já pela Lei nº 53/2011, de 14 de Outubro), o (grande) *lobby* empresarial ficará (pelo menos temporariamente) satisfeito. Faz-se, todavia, *tábua rasa* das conquistas históricas dos trabalhadores, que conduziram, de resto, ao nascimento do Direito do Trabalho. Paulatinamente, vamos regredindo para tempos (que pensávamos) já idos, onde «a

⁴⁵ cf. Maria do Rosário Palma Ramalho, *Direito...*, pág. 752.

⁴⁶ Nos termos do art. 1154º C. Civil, “contrato de prestação de serviço é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição”.

produtividade [se] converte em critério aferidor do valor do trabalho e o social degrada-se em sub-produto do económico»⁴⁷. E assim, com reformas e memorandos, se vai escrevendo a crónica da morte anunciada do (já não) moderno Direito do Trabalho...

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 2ª Edição, Coimbra Editora, 2010.

CANOTILHO, Gomes / LEITE, Jorge, *A Inconstitucionalidade da Lei dos Despedimentos*, in Boletim da Faculdade de Direito da UC, Nº especial – Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Ferrer Correia, Vol. III, 1991.

CANOTILHO, Gomes / MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada – Vol. I*, 4ª edição, Coimbra Editora, 2007.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 13ª Edição, Almedina, 2008.

FERNANDES, Francisco Liberal, *Do contrato a termo e do despedimento por inadaptação*, in Separata do Boletim da Faculdade de Direito da UC, Vol. 68, Ano 1992.

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

LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho – Vol. I e Vol. II*, Serviço de Textos dos SASUC, Coimbra, 2004.

LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 2ª edição, Almedina, 2010.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 3ª edição, Almedina, 2006.

MIRANDA Jorge / MEDEIROS, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada – Tomo I*, Coimbra Editora, 2005.

NETO, Abílio, *Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, 3ª Edição, Maio de 2006.

QUINTAS, Paula / QUINTAS, Helder, *Código do Trabalho Anotado e Comentado*, Almedina, 2009.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 2006.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, 2011.

⁴⁷ cf. Gomes Canotilho / Jorge Leite, *A Inconstitucionalidade...*, pág. 504.