

**Tribunal da Relação de Lisboa**  
**Processo nº 7682/16.0T8LSB.L1-4**

**Relator:** LEOPOLDO SOARES

**Sessão:** 07 Junho 2016

**Número:** RL

**Votação:** DECISÃO INDIVIDUAL

**Meio Processual:** APELAÇÃO

**Decisão:** CONFIRMADA A DECISÃO

## ACÇÃO DE IMPUGNAÇÃO DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO

### COMUNICAÇÃO POR ABANDONO DO TRABALHO

#### Sumário

“ Uma comunicação de cessação contratual por abandono de trabalho não equivale a uma decisão escrita de despedimento para os efeitos do preceituado no nº 1º do artigo 98º - C do CPT /2010, nomeadamente em termos de aplicabilidade do processo especial ali contemplado”.

(Sumário elaborado pelo Relator)

#### Texto Parcial

As questões a dirimir afiguram-se simples.

Como tal, serão alvo de decisão sumária nos termos do preceituado no artigo 656º do Novo CPC,[1] [2]o que se fará de seguida.

\*\*\*

#### I-Relatório:

AA, residente na Rua (...) Lisboa, intentou [3] acção especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento contra BB, Lda.

Fê-lo ao abrigo do art.º 98º-C do CPT mediante o preenchimento do formulário a que alude o art.º 98º-D do CPT, no qual indicou como data do

despedimento o dia 16.02.2016. [4]

Juntou cópia da comunicação, datada de 16 de Fevereiro de 2016, que lhe foi dirigida pela entidade empregadora, BB, Lda., na qual esta lhe comunica o seguinte:[5]

*“Assunto: Abandono de Trabalho – art. 403.º do Código do Trabalho.*

*Exma. Senhora,*

*Desde o passado dia 18 de Janeiro de 2015 que V. Exa. não comparece ao seu local de trabalho.*

*Nessa conformidade, e desde essa data, não fez, V. Exa. qualquer comunicação do motivo da ausência, a qual se verifica por 10 (dez) dias úteis seguidos.*

*Nos do artigo 403.º, n.º 2 do Código do Trabalho, considera-se abandono de trabalho, a ausência do trabalhador do serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelam a intenção de não o retomar.*

*Assim, presume-se que V. Exa. abandonou o trabalho, não havendo da sua parte qualquer intenção de o retomar, dado que passado este lapso de tempo, não houve de V. Exa. qualquer correspondência ou contacto para com a entidade empregadora, nem a invocação de qualquer justificação para a ausência.*

*Ora, os factos acima mencionados revelam, indubitavelmente, a intenção de V. Exa. de não retomar a sua actividade na BB, Lda.*

*Nesta conformidade, conforme o n.º 3 do supra referido artigo, o abandono do trabalho vale como denúncia do contrato de trabalho e constitui V. Exa. na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados.*

*Por tudo o exposto, após a presente comunicação, o seu contrato de trabalho encontra-se denunciado por abandono de trabalho e deixará de produzir os seus efeitos, com todas as consequências legais daí decorrentes.”*

Em 28 de Março de 2016[6], foi proferido o seguinte despacho que aqui se transcreve na parte relevante:

*“(…)*

Nesta conformidade, o meio processual adequado para dar resposta à pretensão do trabalhador, é a acção comum, prevista e regulada nos artigos 51º e seguintes do C. P. Trabalho, pelo que ocorre erro na forma de processo.

O erro na forma de processo é uma nulidade de conhecimento oficioso (art.º 196º do C. P. Civil) e determina a anulação dos actos que não possam ser aproveitados, devendo praticar-se os que forem estritamente necessários para

que o processo se aproxime da forma estabelecida por lei, salvo se daí resultar uma diminuição de garantias do réu (art.º 193º do C. P. Civil).

No caso presente, verifica-se que não é possível o aproveitamento do processo e a realização dos actos estritamente necessários para se fazer a aproximação à forma correcta, dada a diferença de formalismo entre as duas formas, logo desde a fase inicial.

Efectivamente, este processo especial inicia-se com um mero requerimento/formulário de oposição, subscrito pelo trabalhador, existindo uma fase inicial sem articulados, ao passo que o processo comum exige logo a apresentação de petição inicial, com narração de factos, peça essencial ao início da instância.

Assim, impõe-se que seja declarada a nulidade de todo o processo, excepção dilatória insuprível de conhecimento oficioso (art.ºs. 577º, al. b) e 578º do C. P. Civil) que dá lugar à absolvição da instância (art.ºs. 278º, n.º 1, al. b) do C. P. Civil) e é motivo de indeferimento liminar, nos termos do disposto no art.º 590º, n.º 1 do C. P. Civil, *ex vi* do art.º 1º, n.º 2, al. a) do CPT).

\*\*\*

II-Pelos fundamentos expostos, indefiro liminarmente o requerimento inicial apresentado pela trabalhadora.

Custas pela trabalhadora (art.º 527º do C. P. Civil), tendo-se em conta o disposto no art.º 98º-P, n.º 1 do C. P. Trabalho.

Fixo o valor da causa em 5.000,01 € (art.ºs 79º, al. a) e 98º-P, n.º 2 do CPT e art.º 44º, n.º 1 da Lei 62/2013, de 26.08).

Notifique e registre” - fim de transcrição.

Inconformada , a Autora recorreu.[7]

Concluiu que:

(...)

Assim, sustenta que deve ser dado provimento ao recurso e, em consequência, revogada a decisão recorrida que deve ser substituída por outra que determine a admissibilidade do requerimento apresentado pela Recorrente seguindo a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, em processo especial, os seus trâmites até final.

A Ré - citada para o efeito[8] - contra alegou.[9]

Concluiu que:

“Assim, afigurando-se-nos que a decisão não padece dos vícios que lhe são pela Recorrente apontados.

Somos de opinião que a mesma deve ser mantida.”- fim de transcrição.

O recurso foi admitido.[10]

\*\*\*

Na elaboração da presente decisão serão levados em conta os factos decorrentes do supra elaborado relatório.

\*\*\*

É sabido que o objecto do recurso apresenta-se delimitado pelas conclusões da respectiva alegação (artigos 635º e 639º ambos do Novo CPC [11] ex vi do artigo 87º do CPT aplicável[12])[13].

In casu, mostra-se interposto um único recurso pela Autora.

E nele suscita-se uma única questão que consiste em saber se no caso em apreço estamos perante uma situação de nulidade processual por erro na forma do processo[14], sendo certo que a Autora intentou contra a Ré uma acção especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento contemplada nos artigos 98º - B e seguintes do CPT/2010.[15]

Tal como acima se salientou a acção em apreço teve por base a comunicação, datada de 16 de Fevereiro de 2016 ( constante de fls. 7 dos autos) , que lhe foi dirigida pela entidade empregadora, BB, Lda., na qual esta lhe comunicou o seguinte:

*“Assunto: Abandono de Trabalho - art. 403.º do Código do Trabalho.*

*Exma. Senhora,*

*Desde o passado dia 18 de Janeiro de 2015 que V. Exa. não comparece ao seu local de trabalho.*

*Nessa conformidade, e desde essa data, não fez, V. Exa. qualquer comunicação do motivo da ausência, a qual se verifica por 10 (dez) dias úteis seguidos.*

*Nos do artigo 403.º, n.º 2 do Código do Trabalho, considera-se abandono de trabalho, a ausência do trabalhador do serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelam a intenção de não o retomar.*

*Assim, presume-se que V. Exa. abandonou o trabalho, não havendo da sua parte qualquer intenção de o retomar, dado que passado este lapso de tempo, não houve de V. Exa. qualquer correspondência ou contacto para com a entidade empregadora, nem a invocação de qualquer justificação para a*

*ausência.*

*Ora, os factos acima mencionados revelam, indubitavelmente, a intenção de V. Exa. de não retomar a sua actividade na BB, Lda.*

*Nesta conformidade, conforme o n.º 3 do supra referido artigo, o abandono do trabalho vale como denúncia do contrato de trabalho e constitui V. Exa. na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados.*

*Por tudo o exposto, após a presente comunicação, o seu contrato de trabalho encontra-se denunciado por abandono de trabalho e deixará de produzir os seus efeitos, com todas as consequências legais daí decorrentes.” - fim de transcrição.*

Mas será que o recurso deve proceder ?

Desde logo, cumpre salientar que, com respeito por entendimento diverso, ao contrário do sustentado pela recorrente o dirimido, em sede singular na decisão proferida em 11 de Maio de 2011, no processo nº 338/10.9TTTVD.L1-4, Relatora Desembargadora Isabel Tapadinhas (acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) [16] para aqui não releva.

É que nesse recurso a questão ora em apreciação não constituiu objecto do mesmo , pelo que por esse motivo não foi alvo de apreciação.

Aliás, nessa decisão , a dado ponto , refere-se:

“A única questão colocada no recurso consiste em saber se estamos perante um despedimento ilícito ou se, ao invés, foi o trabalhador que abandonou o trabalho” - fim de transcrição.

Em suma, a questão aqui a dirimir não foi expressamente abordada naquela decisão individual.

Basta ler o que ali se escreveu.[17]

Em síntese, a invocação dessa decisão não tem cabimento no caso concreto.

Mas - no que mais importa - e quanto à questão a dirimir no recurso ora em apreciação ?

Em nosso entender , com respeito por opinião distinta , o recurso não deve proceder.

É que neste ponto concorda-se com a opinião expressa por Paulo Sousa Pinheiro [18] que alude também ao entendimento expresso nesse particular por Albino Mendes Baptista (que , aliás, cita):

“Fica de fora , desde logo, o despedimento verbal e até o procedimento

disciplinar (mesmo com realização de instrução) que termine em despedimento verbal.

Fica ainda de fora um cenário de invocação de abandono de trabalho (artigo 403º do CT) quando não estão verificados os respectivos pressupostos.

Ficam igualmente de fora os casos em que o trabalhador entenda , porventura num cenário de alta probabilidade (nem se está a pensar tão - pouco na demasiado fácil nova “presunção de laboralidade” - artigo 12º do CT), que tem um contrato de trabalho que o empregador pretende tratar como contrato de prestação de serviços.

Finalmente , ficam de fora as situações em que o trabalhador entenda que não há motivo justificativo para o contrato a termo , relativamente ao qual o empregador acabou por invocar a respectiva caducidade .

Dito de outro modo, ...” - fim de transcrição e sublinhado nosso.

Concorda-se com tais afirmações ; sendo certo que , a nosso ver, com respeito por entendimento distinto e melhor , a acção especial em causa se deve destinar (daí , aliás, o seu cariz urgente) àquele tipo de situações em que a verificação do despedimento - no termo de processo disciplinar , por facto imputável ao trabalhador, por extinção do posto de trabalho ou até por inadaptação -é totalmente inquestionável,tanto mais que foi comunicada por escrito ao trabalhador.

Daí que segundo o nº 1º do artigo 98º - C do CPT /2010:

Início do processo.

1-Nos termos do artigo 387.º do Código do Trabalho, no caso em que seja comunicada por escrito ao trabalhador a decisão de despedimento individual, seja por facto imputável ao trabalhador, seja por extinção do posto de trabalho, seja por inadaptação, a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento inicia-se com a entrega, pelo trabalhador, junto do tribunal competente, de requerimento em formulário electrónico ou em suporte de papel, do qual consta declaração do trabalhador de oposição ao despedimento, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

Ora este tipo de situação, por um lado, torna incontroversa a existência do

contrato de trabalho.

Na realidade , só despede um trabalhador quem reconhece à partida que mantém com ele um contrato de trabalho.

Tanto basta para estarem ultrapassadas à partida duas questões que em direito laboral têm feito correr rios de tinta e ocupado horas sem conta de sessões de julgamento ( e neste ponto não se está a operar qualquer juízo de valor sobre esse assunto, sendo evidente que toda a produção de prova para lograr justiça material é bem vinda e útil).

Daí que as questões a dirimir sejam mais restritas e como tal que até se verifique uma possibilidade ( não mais que isso...; basta conhecer a complexidade de alguns processos laborais...) de (eventual) maior celeridade processual, nomeadamente em sede decisória.

Porém, como já se aludiu, não é essa a situação em exame em que sempre , apesar da supra mencionada missiva [\[19\]](#), invocando abandono de trabalho esta última situação ( apesar de também implicar o reconhecimento de relação de índole laboral) sempre tem que ser examinada (quer em sede probatória quer de direito ) de forma pormenorizada.

Aliás, em rigor , o abandono de trabalho consubstancia não um despedimento, mas uma denúncia irregular do contrato de trabalho.[\[20\]](#) [\[21\]](#)

Assim, com respeito para com entendimento distinto, uma comunicação de cessação de contrato de trabalho por abandono do mesmo não equivale a uma decisão escrita de despedimento (individual) para os efeitos do preceituado no nº 1º do artigo 98º - C do CPT /2010, nomeadamente em sede da aplicabilidade do processo especial ali contemplado.

Tanto basta para que o presente recurso deva improceder.

Todavia , sempre se relembrará o estatuído no nº 2º do artigo 279º do NCPC.

\*\*\*

Em face do exposto, decide-se julgar improcedente o recurso e confirmar a decisão recorrida.

Custas pelo recorrente.

Notifique.

DN (processado e revisto pelo relator).

Lisboa, 07/06/2016

Leopoldo Soares

[1]Aprovado pela Lei nº 41/2013, de 26 de Junho.

[2]Vide ainda artigo 705º do anterior CPC.

[3]Em 23.03.2016~- vide fls. 8.

[4]Vide fls. 3.

[5]Vide fls. 7.

[6]Vide fls. 10 a 12.

[7]Vide fls. 17 a 34..

[8]Vide fls. 41 e 43.

[9]Vide fls. 47 ..

[10]Fls. 41.

[11]Diploma aprovado pela Lei nº 41/2013, de 26 de Junho.

[12]Atenta a data de interposição dos presentes autos - intentados em 2016 - em vigor a partir de 1/1/2010 - aprovado pelo.:

Decreto-Lei n.º 480/99 de 9 de Novembro

Alterado pelos seguintes diplomas:

- Decreto-Lei n.º 323/2001 de 17 de Dezembro;
- Decreto-Lei n.º 38/2003 de 8 de Março; e
- Decreto-Lei n.º 295/2009 de 13 de Outubro.

[13]Nas palavras do Conselheiro Jacinto Rodrigues Bastos:

“As conclusões consistem na enunciação, em forma abreviada, dos fundamentos ou razões jurídicas com que se pretende obter o provimento do recurso...

Se as conclusões se destinam a resumir, para o tribunal ad quem, o âmbito do recurso e os seus fundamentos pela elaboração de um quadro sintético das questões a decidir e das razões porque devem ser decididas em determinado sentido, é claro que tudo o que fique para aquém ou para além deste objectivo é deficiente ou impertinente” - Notas ao Código de Processo Civil, volume III, Lisboa, 1972, pág 299.

Como tal transitam em julgado as questões não contidas nas supra citadas conclusões.

Por outro lado, os tribunais de recurso só podem apreciar as questões suscitadas pelas partes e decididas pelos Tribunais inferiores, salvo se importar conhecê-las oficiosamente ( vide vg: Castro Mendes , Recursos , edição AAFDL, 1980, pág 28, Alberto dos Reis , CPC, Anotado, Volume V, pág 310 e acórdão do STJ de 12.12.1995, CJSTJ, Tomo III, pág 156).

[14] De acordo com o artigo 193.º do NCPC:

Erro na forma do processo ou no meio processual

1—O erro na forma do processo importa unicamente a anulação dos atos que não possam ser aproveitados, devendo praticar -se os que forem estritamente necessários para que o processo se aproxime, quanto possível, da forma estabelecida pela lei.

2—Não devem, porém, aproveitar -se os atos já praticados, se do facto resultar uma diminuição de garantias do réu.

3—O erro na qualificação do meio processual utilizado pela parte é corrigido oficiosamente pelo juiz, determinando que se sigam os termos processuais adequados.

Por outro lado, os artigos 278º e 279º do mesmo diploma estatuem:

Artigo 278.º

Casos de absolvição da instância

1—O juiz deve abster -se de conhecer do pedido e absolver o réu da instância:

a) Quando julgue procedente a exceção de incompetência absoluta do tribunal;

b) Quando anule todo o processo;

c) Quando entenda que alguma das partes é destituída

de personalidade judiciária ou que, sendo incapaz, não está devidamente representada ou autorizada;

d) Quando considere ilegítima alguma das partes;

e) Quando julgue procedente alguma outra exceção dilatória.

2—Cessa o disposto no número anterior quando o processo haja de ser remetido para outro tribunal e quando a falta ou a irregularidade tenha sido sanada.

3—As exceções dilatórias só subsistem enquanto a respetiva falta ou irregularidade não for sanada, nos termos do n.º 2 do artigo 6.º; ainda que subsistam, não tem lugar a absolvição da instância quando, destinando -se a tutelar o interesse de uma das partes, nenhum outro motivo obste, no momento da apreciação da exceção, a que se conheça do mérito da causa e a decisão deva ser integralmente favorável a essa parte.

Artigo 279.º

Alcance e efeitos da absolvição da instância

1—A absolvição da instância não obsta a que se proponha outra ação sobre o

mesmo objeto.

2—Sem prejuízo do disposto na lei civil relativamente à prescrição e à caducidade dos direitos, os efeitos civis derivados da proposição da primeira causa e da citação do réu mantêm -se, quando seja possível, se a nova ação for intentada ou o réu for citado para ela dentro de 30 dias a contar do trânsito em julgado da sentença de absolvição da instância.

3—Se o réu tiver sido absolvido por qualquer dos fundamentos compreendidos na alínea e) do n.º 1 do artigo anterior, na nova ação que corra entre as mesmas partes podem ser aproveitadas as provas produzidas no primeiro processo e têm valor as decisões aí proferidas.

[15] Recorde-se que tal diploma regula nos seus artigos 98º - B e seguintes nestes moldes:

Acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento

#### Artigo 98.º-B

##### Constituição obrigatória de advogado.

Só é obrigatória a constituição de advogado após a audiência de partes, com a apresentação dos articulados.

#### Artigo 98.º-C

##### Início do processo

1-Nos termos do artigo 387.º do Código do Trabalho, no caso em que seja comunicada por escrito ao trabalhador a decisão de despedimento individual, seja por facto imputável ao trabalhador, seja por extinção do posto de trabalho, seja por inadaptação, a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento inicia-se com a entrega, pelo trabalhador, junto do tribunal competente, de requerimento em formulário electrónico ou em suporte de papel, do qual consta declaração do trabalhador de oposição ao despedimento, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2-Caso tenha sido apresentada providência cautelar de suspensão preventiva do despedimento, nos termos previstos nos artigos 34.º e seguintes, o requerimento inicial do procedimento cautelar do qual conste que o trabalhador requer a impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento dispensa a apresentação do formulário referido no número anterior.

#### Artigo 98.º-D

## Formulário

1-A entrega em suporte de papel do formulário referido no artigo anterior é feita, num único exemplar, na secretaria judicial.

2-O modelo do formulário é aprovado por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da justiça e do trabalho.

### Artigo 98.º-E

#### Recusa do formulário pela secretaria

A secretaria recusa o recebimento do formulário indicando por escrito o fundamento da rejeição quando:

- a) Não conste de modelo próprio;
- b) Omita a identificação das partes;
- c) Não tenha sido junta a decisão de despedimento;
- d) Não esteja assinado.

### Artigo 98.º-F

#### Notificação para audiência de partes

1-Recebido o requerimento, o juiz designa data para a audiência de partes, a realizar no prazo de 15 dias.

2-O trabalhador é notificado e o empregador citado para comparecerem pessoalmente ou, em caso de justificada impossibilidade de comparência, se fazerem representar por mandatário judicial com poderes especiais para confessar, transigir ou desistir.

3-Tendo sido requerida a suspensão de despedimento, a audiência de partes referida no n.º 1 antecede a audiência final do procedimento cautelar.

### Artigo 98.º-G

#### Efeitos da não comparência do empregador

1-Se o empregador não comparecer na audiência de partes, nem se fizer representar nos termos do n.º 2 do artigo anterior, tendo sido ou devendo considerar-se regularmente citado, o juiz:

- a) Ordena a notificação do empregador para apresentar articulado para motivar o despedimento, juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, apresentar o rol de testemunhas e requerer quaisquer outras provas;
- b) Fixa a data da audiência final.

2-Se a falta à audiência de partes for julgada injustificada, o empregador fica sujeito às sanções previstas no Código de Processo Civil para a litigância de má fé.

#### Artigo 98.º-H

##### Efeitos da não comparência do trabalhador ou de ambas as partes

1-Se o trabalhador não comparecer na audiência de partes, nem se fizer representar nos termos do n.º 2 do artigo 98.º-F, nem justificar a sua falta nos 10 dias subsequentes, tendo sido ou devendo considerar-se regularmente notificado, o juiz determina a absolvição do pedido.

2-Caso a falta seja considerada justificada, procede-se à marcação de nova data para a realização da audiência de partes.

3-Se o trabalhador, tendo sido ou devendo considerar-se regularmente notificado, não comparecer na data marcada nos termos do número anterior, nem se fizer representar nos termos do n.º 2 do artigo 98.º-F:

a)O juiz ordena a notificação do empregador e fixa a data da audiência final, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 98.º-G, caso a falta seja considerada justificada;

b)O juiz determina a absolvição do pedido, caso a falta seja considerada injustificada.

4 - O disposto no n.º 2 e na alínea b) do número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, no caso de ambas as partes faltarem à audiência de partes.

#### Artigo 98.º-I

##### Audiência de partes

1-Declarada aberta a audiência pelo juiz, o empregador expõe sucintamente os fundamentos de facto que motivam o despedimento.

2-Após a resposta do trabalhador, o juiz procurará conciliar as partes, nos termos e para os efeitos dos artigos 52.º e 53.º

3-Caso verifique que à pretensão do trabalhador é aplicável outra forma de processo, o juiz abstém-se de conhecer do pedido, absolve da instância o empregador, e informa o trabalhador do prazo de que dispõe para intentar acção com processo comum.

4-Frustrada a tentativa de conciliação, na audiência de partes o juiz:

a)Procede à notificação imediata do empregador para, no prazo de 15 dias, apresentar articulado para motivar o despedimento, juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades

exigidas, apresentar o rol de testemunhas e requerer quaisquer outras provas;

b)Fixa a data da audiência final.

#### Artigo 98.º-J

##### Articulado do empregador

1-O empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

2-No caso de pretender que o tribunal exclua a reintegração do trabalhador nos termos previstos no artigo 392.º do Código do Trabalho, o empregador deve requerê-lo desde logo no mesmo articulado, invocando os factos e circunstâncias que fundamentam a sua pretensão, e apresentar os meios de prova para o efeito.

3-Se o empregador não apresentar o articulado referido no número anterior, ou não juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, o juiz declara a ilicitude do despedimento do trabalhador, e:

a)Condena o empregador a reintegrar o trabalhador, ou, caso este tenha optado por uma indemnização em substituição da reintegração, a pagar ao trabalhador, no mínimo, uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, sem prejuízo dos n.os 2 e 3 do artigo 391.º do Código do Trabalho;

b)Condena ainda o empregador no pagamento das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até trânsito em julgado;

c)Ordena a notificação do trabalhador para, querendo, no prazo de 15 dias, apresentar articulado no qual peticione créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação.

4-Na mesma data, o empregador é notificado da sentença quanto ao referido nas alíneas a) e b) do número anterior.

#### Artigo 98.º-L

##### Contestação

1-Apresentado o articulado referido no artigo anterior, o trabalhador é notificado para, no prazo de 15 dias, contestar, querendo.

2-Se o trabalhador não contestar, tendo sido ou devendo considerar-se regularmente notificado na sua própria pessoa, ou tendo juntado procuração a

mandatário judicial no prazo da contestação, consideram-se confessados os factos articulados pelo empregador, sendo logo proferida sentença a julgar a causa conforme for de direito.

3-Na contestação, o trabalhador pode deduzir reconvenção nos casos previstos no n.º 2 do artigo 274.º do CPC, bem como para peticionar créditos emergentes do contrato de trabalho, independentemente do valor da acção.

4-Se o trabalhador se tiver defendido por excepção, pode o empregador responder à respectiva matéria no prazo de 10 dias; havendo reconvenção, o prazo para resposta é alargado para 15 dias.

5-É correspondentemente aplicável o disposto nos n.os 2 e 3 do artigo 60.º e no n.º 6 do artigo 274.º do Código de Processo Civil.

6-As partes devem apresentar ou requerer a produção de prova nos respectivos articulados ou no prazo destes.

#### Artigo 98.º-M

##### Termos posteriores aos articulados

1-Terminada a fase dos articulados, o processo segue os termos previstos nos artigos 61.º e seguintes, devendo a prova a produzir em audiência de julgamento iniciar-se com a oferecida pelo empregador.

2-Se for invocado despedimento precedido de procedimento disciplinar, é ainda aplicável o disposto no n.º 4 do artigo 387.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 98.º-N

##### Pagamento de retribuições intercalares pelo Estado

1-Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 390.º do Código do Trabalho, o tribunal determina, na decisão em 1.ª instância que declare a ilicitude do despedimento, que o pagamento das retribuições devidas ao trabalhador após o decurso de 12 meses desde a apresentação do formulário referido no artigo 98.º-C até à notificação da decisão de 1.ª instância seja efectuado pela entidade competente da área da segurança social.

2-A entidade competente da área da segurança social é sempre notificada da decisão referida no número anterior, da interposição de recurso da decisão que declare a ilicitude do despedimento, bem como da decisão proferida em sede de recurso.

3-A entidade competente da área da segurança social efectua o pagamento ao trabalhador das retribuições referidas no n.º 1 até 30 dias após o trânsito em julgado da decisão que declare a ilicitude do despedimento.

4-A dotação orçamental para suportar os encargos financeiros da entidade

competente da área da segurança social decorrentes do n.º 1 é inscrita anualmente no Orçamento do Estado, em rubrica própria.

#### Artigo 98.º-O

##### Deduções

1-No período de 12 meses referido no artigo anterior não se incluem:

- a) Os períodos de suspensão da instância, nos termos do artigo 276.º do Código de Processo Civil;
- b) O período correspondente à mediação, tentativa de conciliação e ao aperfeiçoamento dos articulados;
- c) Os períodos de férias judiciais.

2-Às retribuições referidas no artigo anterior deduzem-se as importâncias referidas no n.º 2 do artigo 390.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 98.º-P

##### Valor da causa

1-Para efeitos de pagamento de custas, aplica-se à acção de impugnação judicial de regularidade e licitude do despedimento o disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 12.º do Regulamento das Custas Processuais.

2-O valor da causa é sempre fixado a final pelo juiz tendo em conta a utilidade económica do pedido, designadamente o valor de indemnização, créditos e salários que tenham sido reconhecidos.

3-Se for interposto recurso antes da fixação do valor da causa pelo juiz, deve este fixá-lo no despacho que admite o recurso.

[16]Que logrou o seguinte sumário:

I-O Código do Trabalho, no n.º 2 do seu art. 403.º, prevê a figura da presunção de abandono do trabalho, retirada da ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

II-É ao empregador que compete o ónus de alegar e provar os factos integradores da referida presunção (base da presunção), isto é, não só a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, como também a não recepção de comunicação do motivo da ausência.

III-Tendo o empregador provado a não recepção de comunicação do motivo da ausência do trabalhador, o que alegou e que lhe cabia provar, é de aplicar aquela presunção, o que impede que se conclua pelo alegado despedimento ilícito.

[17] Refira-se que na parte relevante foi o seguinte:

“ Fundamentação de facto

A 1.ª instância deu como provada a seguinte matéria de facto não objecto de impugnação e que aqui se acolhe:

1-O autor foi admitido ao serviço da ré em 8 de Julho de 2010, pelo período de seis meses.

2-Para, sob a disciplina e direcção da ré, e mediante remuneração, desempenhar as tarefas de Servente de pedreiro.

3-O autor auferia a remuneração mensal base de € 475,00 (quatrocentos e setenta e cinco euros).

4-Correspondendo a uma prestação de trabalho de oito horas diárias, de segunda a sexta-feira.

5-O autor recebeu a remuneração correspondente ao trabalho realizado durante o mês de Julho de 2010.

6-O contrato de trabalho celebrado entre autor e ré terminou no dia 10 de Agosto de 2010.

7-Por carta datada de 25 de Agosto de 2010, a ré informou o autor que o vínculo laboral celebrado por ambos, cessara pelo facto de o autor ter faltado ao trabalho 11 dias úteis seguidos, sem que tivesse feito qualquer comunicação do motivo da ausência, conforme documento de fls. 48, cujo teor se dá por reproduzido.

8-O referido em 6) sucedeu porque o autor, apesar de se ter apresentado ao serviço, encontrava-se em posição de inércia mostrando desinteresse em desempenhar qualquer tarefa.

9-Tendo-lhe sido dito, pelo legal representante da ré, que se não quisesse trabalhar que se fosse embora.

10-Face ao que o autor abandonou o local de trabalho, não mais regressou, nem deu notícias.

11-Após o que, a ré lhe dirigiu a carta referida em 7).

#### Fundamentação de direito

A extinção de um vínculo contratual decorrerá sempre, por necessário, da verificação ou ocorrência de determinados actos ou factos a que a lei confere a virtualidade de operar aquele efeito jurídico.

Relativamente à cessação do vínculo laboral por iniciativa do trabalhador, a lei distingue entre a sua resolução e a sua denúncia - arts. 394.º a 403.º do Cód. Trab.

No primeiro caso, exige-se que a desvinculação seja operada através de documento escrito, com a indicação sucinta dos factos que a justificam e nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos - art. 395.º.

Também a denúncia exige comunicação ao empregador que, aqui como ali, constitui uma declaração negocial receptícia – art. 400.º.

Tal já não sucede, porém, no chamado “abandono de trabalho” – art. 403.º - que, constituindo uma modalidade de denúncia tácita, pressupõe, ao invés, a omissão daquele acto.

Ora, se a comunicação consubstancia um acto que é inerente à “resolução” e à “denúncia”, já se vê que o “abandono de trabalho” não pode jamais ser confundido com as restantes figuras de cessação vinculística por banda do trabalhador.

### Vejam os melhor.

O art. 403.º do Cód. Trab. estabelece que [c]onsidera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar (nº 1), presumindo-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, dez dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência (nº 2), podendo tal presunção ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência» (nº 4).

Refira-se, ainda, que, de harmonia com o mesmo preceito, [o] abandono do trabalho vale como denúncia do contrato só podendo ser invocado pelo empregador após comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo, por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida deste (nº 3) e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador nos termos do artigo 401.º (nº 5).

Assim sendo, para que ocorra o abandono do trabalho exige-se a verificação cumulativa de dois elementos: (i) um objectivo, traduzido na ausência do trabalhador ao serviço, isto é, na não comparência, voluntária e injustificada, no local e no tempo de trabalho a que está obrigado; (ii) outro subjectivo, traduzido na intenção de não retomar o serviço, ou seja, a intenção de não comparência definitiva ao trabalho, a retirar de factos que, com toda a probabilidade, a revelem.

Precisa a este respeito Romano Martinez, que [o] abandono do trabalho constitui uma denúncia ilícita que importa responsabilidade para o trabalhador, nos mesmos termos estabelecidos para a denúncia sem aviso prévio, sendo certo que, neste caso, a denúncia manifesta-se mediante um comportamento concludente, a ausência do trabalhador ao serviço, verificando-se uma denúncia tácita resultante da falta de comparência ao serviço», acrescentando que, [a] pesar de não resultar expressamente da

norma, 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 (“Direito do Trabalho”, 3.<sup>a</sup> edição, Almedina, Coimbra, 2006, págs. 948 a 949).

Por seu lado, Monteiro Fernandes afirma que a lei constrói a figura do abandono do trabalho sobre um complexo factual, constituído pela ausência do trabalhador e por factos concludentes no sentido da existência da “intenção de o não retomar, sendo certo que [a] não comparência ao serviço por dez ou mais dias úteis seguidos, sem comunicação do motivo da ausência, oferece suporte a uma presunção iuris tantum de abandono do lugar, que poderá ser afastada mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência, realçando que o efeito de denúncia sem aviso prévio a que a lei faz corresponder o abandono do trabalho só se produz com a comunicação prevista no n.º 3 do art. 403.º citado, que não pode deixar de traduzir a simples constatação do abandono e, portanto, da cessação do contrato imputável ao trabalhador (“Direito do Trabalho”, 12.<sup>a</sup> edição, Almedina, Coimbra, 2004, págs. 609 a 610).

Para Júlio Gomes, a doutrina fala aqui de uma ausência qualificada, ou seja, às faltas injustificadas têm que acrescer factos que, no dizer da lei, com toda a probabilidade indiquem que o trabalhador não tem intenção de retomar o trabalho. Essa intenção há-de revelar-se com toda a probabilidade, não sendo de modo algum suficiente uma mera verosimilhança(...), já que também aqui a vontade de demissão, ainda que tacitamente manifestada, deve ser séria e inequívoca. A vontade extintiva não pode considerar-se a regra, mas antes a excepção, e como tal deve ser interpretada restritivamente, exigindo-se mais do que uma omissão (“Direito do Trabalho”, vol. I, “Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora, 2007, pág. 1072).

Relativamente à falada presunção de abandono do trabalho, aos factos que a suportam e aos termos em que se admite que o trabalhador ilida tal presunção, o STJ, já no domínio do Código do Trabalho, no acórdão de 26 de Março de 2008, processo n.º 2715/07, da 4.<sup>a</sup> Secção, pronunciou-se nos termos seguintes:

Nos n.os 2 e 3 do art. 450.º [do Cód. Trab. de 2003 a que correspondem os n.ºs 2 e 4 do art. 403.º do Cód. Trab. de 2009], prevê-se a figura da presunção do abandono, retirada da ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

Ou seja, no fundo, a lei tipifica tais factos (ausência por mais de 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido tal comunicação) como concludentes da intenção, por parte do trabalhador, de fazer cessar o

contrato, permitindo, porém, que o trabalhador ilida a presunção, mediante a prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

E como resulta dos princípios gerais aplicáveis nesse domínio e tem sido sublinhado pela doutrina e jurisprudência, cabe ao empregador que invocou a cessação do contrato o ónus de alegar e provar os factos integradores dos requisitos do abandono do trabalho, o que abrange, no caso de presunção do abandono — como acontece, no caso dos autos — os aludidos factos que suportam a presunção(...).

Trata-se, na verdade, do ponto de vista substantivo, de factos integradores ou constitutivos do abandono do trabalho invocado pelo R. como fundamento da cessação do contrato que os ligou, e, na sua projecção processual na presente acção, como factos impeditivos da pretensão nela formulada pelo A. — de reconhecimento da existência de um despedimento ilícito por parte do R., com as inerentes consequências legais, por alegada inverificação desse abandono de trabalho (art. 342.º, n.º 2, do Código Civil).

É de manter esta mais recente orientação jurisprudencial.

Com efeito, a prova do facto conhecido, base da presunção (art. 349.º do Cód. Civil), cabe à parte que a presunção favorece, pelo que é ao empregador que incumbe o ónus de alegar e provar os factos integradores da questionada presunção, isto é, não só a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, mas também a não recepção de comunicação do motivo da ausência.

Ora, no caso, o empregador não só provou a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis, ou seja, a partir de 10 de Agosto como também provou o segundo dos factos que suportam a referida presunção do abandono — o não recebimento da comunicação do motivo da ausência do autor —, que alegou e que lhe cabia provar, pelo que se encontra preenchida aquela presunção e impede que se conclua pelo alegado despedimento ilícito. O que vale por dizer que está demonstrado, nesse quadro, o abandono do trabalho, com a correspondente eficácia extintiva do vínculo laboral.

Improcedem, assim, as conclusões do recurso.” - fim de transcrição.

[18] Vide Curso Breve de Direito Processual do Trabalho, 2ª edição - revista e actualizada, Coimbra Editora, pág. 161, nota 358.

[19] Vide fls. 7.

[20] Vide neste sentido Pedro Furtado Martins, Cessação do Contrato de Trabalho, 3ª edição, revista e actualizada, CT de 2012, pág. 553.

[21] Por sua vez, Ricardo Nascimento (Da cessação do contrato de trabalho, em especial por iniciativa do trabalhador, Coimbra Editora, págs 304- 305), apelida esta forma de extinção do contrato de trabalho por vontade do

trabalhador que é o abandono  
do trabalho como uma rescisão irregular do mesmo.

---