

O NOVO DESPEDITAMENTO POR INADAPTAÇÃO A MUDANÇA NO DESPEDITAMENTO POR INADAPTAÇÃO EM PORTUGAL PREVISTA NA LEI 23/2012

THE NEW JUST CAUSE FOR DISMISSAL FOR UNSUITABILITY

THE CHANGE ON THE JUST CAUSE FOR DISMISSAL FOR UNSUITABILITY IN THE PORTUGUESE LAW 23/2012

CELSO MINORU SAKURABA JUNIOR¹

RESUMO: Trata da mudança no regime de despedimento por inadaptação realizada no ordenamento jurídico-laboral português através da Lei 23/2012, prevista originariamente do Memorando de Entendimento sobre as Condicionais de Política Económica. Primeiramente, trata da evolução do despedimento por justa causa objetiva desde seu surgimento. Após, discorre acerca das características do despedimento por inadaptação. Finalmente, trata da alteração no regime de despedimento por inadaptação e seu enquadramento como justa causa objetiva.

PALAVRAS-CHAVE: Despedimento. Justa causa objetiva. Inadaptação. Lei 23/2012. Memorando de Entendimento sobre as Condicionais de Política Económica.

ABSTRACT: The author deals with the change on the just cause for dismissal for unsuitability in the Portuguese labour law, according to the Law 23/2012, originally recommended by the Memorandum of Understanding on Economic Policy Conditionality. First, it works on the evolution of the objective just cause for dismissal since its appearance in the Portuguese labour law. After, it discusses the characteristics of the dismissal for unsuitability. Finally, it deals with the change on the just cause for dismissal for unsuitability and its characterization as an objective just cause for dismissal.

1 Titulação: Bacharel em Direito na Universidade Federal do Ceará.

Instituição: Universidade de Coimbra (Mestrando em Direito Empresarial com menção em Direito Laboral)
Email: celso@celsosakuraba.com.br

KEYWORDS: Dismissal. Objective just cause. Unsuitability. Law 23/2013. Memorandum of Understanding on Economic Policy Conditionality.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO. 1. HISTÓRICO DO DESPEDIMENTO POR JUSTA CAUSA OBJETIVA. 2. O DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO. 2.1 O despedimento por inadaptção do trabalhador comum. 2.2 O despedimento por inadaptção do trabalhador afeto a cargo de complexidade técnica ou de direção 2.3 O despedimento por incumprimento de objetivos acordados do art. 5º da Lei 23/2012. 3. A POSSIBILIDADE DE DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO SEM ALTERAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO. 3.1 A mudança na natureza do despedimento por inadaptção. 3.2 Caracterização como justa causa objetiva de despedimento. CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS

INTRODUÇÃO

O regime de despedimento individual trata-se de um assunto causador de grande instabilidade na ordem jurídico-laboral, variante conforme a situação sociopolítica. No tocante às mudanças legislativas neste domínio, o contexto político tem-se mostrado mais importante que as mudanças econômicas, tecnológicas, produtivas ou organizacionais².

O imenso conflito neste campo do saber tem como origem a concepção por parte de trabalhadores, empregadores e suas organizações de que se trata de regras destinadas a “complicar desnecessariamente a vida de uns e a proteger cegamente outros”³.

Especificamente quanto ao regime de despedimento, o tema é visto com preocupação por parte dos trabalhadores, tendo em vista que um alargamento das possibilidades de despedimento pode aumentar em demasia o poder patronal. O empregador, neste contexto, não possui apenas um maior poder para despedir, mas também uma maior autoridade decorrente do medo dos trabalhadores da perda do emprego⁴.

2 FERNANDES, António Monteiro. A justa causa de despedimento na Constituição e na Lei. Ensaio em torno de um tema antigo. in: CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS. *Prontuário de Direito do Trabalho*. Nº 87, Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2010, p. 219-220.

3 FERNANDES, António Monteiro, op. cit., p. 226.

4 FERNANDES, António Monteiro, op. cit., p. 224.

Apesar da sensibilidade do tema⁵, é previsível que o regime de despedimento mude em situações de grave crise econômica. O que talvez não fosse previsível é que estas mudanças seriam impostas por uma organização de fora do Estado soberano.

O Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Econômica, doravante denominado “Memorando” para melhor fluência na leitura, foi encaminhado ao Governo português como um conjunto de condições impostas para que Portugal receba auxílio financeiro externo. A avaliação da situação econômica portuguesa ficou a cargo do Fundo Monetário Internacional, da Comissão Europeia e do Banco Central Europeu, grupo que passou a ser denominado “Troika” pela imprensa.

As várias determinações da “Troika” para o financiamento de Portugal não têm, naturalmente, agradado aos trabalhadores, ocasionando a Greve Geral ocorrida no dia 24 de novembro de 2011, na qual se verificaram alguns atos de violência e, conseqüentemente, algumas detenções⁶. Novas greves gerais ocorreram em 2012 e estão previstas para ocorrer em 2013⁷, além de manifestações específicas contra a “Troika”⁸.

O caráter flexibilizante do Memorando não foge da tendência das organizações internacionais, que, via de regra, buscam aumentar a competitividade dos países através de medidas que atraíam o investimento internacional⁹.

O conjunto de regras incluso no Memorando envolve questões das mais diversas, dentre as quais algumas que alteraram de forma significativa o Direito Laboral, inclusive no campo do despedimento.

O documento foi objeto de análise pela Comissão Permanente de Concertação Social, neste trabalho denominado Comissão, composta por representantes dos empregadores, dos trabalhadores e do governo. Esta análise originou o documento intitulado “Compromisso para a Competitividade e Emprego”, doravante tratado com o termo “Compromis-

5 Exemplifica-se com a vedação do afastamento dos regimes de despedimento através de acordos coletivos.

6 DETIDOS após greve geral esperam pela decisão do tribunal. Jornal de Notícias, 25 nov. 2011. Disponível em: <http://www.jn.pt/PaginaInicial/Seguranca/Interior.aspx?content_id=2149053>. Acesso em: 29 nov. 2011.

7 CGTP marcou hoje greve geral para 27 de junho. RTP Notícias. Publicado em 31/05/2013. Disponível em <<http://www.rtp.pt/noticias/index.php?article=655820&tm=6&layout=121&visual=49>>. Acesso em: 2 jun. 2013.

8 PORTUGUESES na rua contra a troika: «Fora daqui!». TVI 24, 1 jun. 2013. Disponível em <<http://www.tvi24.iol.pt/503/sociedade/1-de-junho-manifestacao-troika-manif-contra-a-troika-tvi24/1455890-4071.html>>. Acesso em: 2 jun. 2013.

9 FERNANDES, António Monteiro, op. cit., p. 224-226.

so”, o qual acatou quase todas as mudanças propostas no regime de despedimento. A única entidade da Comissão que não assinou este documento foi a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP)¹⁰.

Neste trabalho, abordaremos o novo formato de despedimento por inadaptção, alterado pela Lei 23/2013, elaborada conforme o documento da Comissão Permanente de Concertação Social. A alteração foi objeto de proposta de lei apresentada à Assembleia da República, conforme previa o documento da “Troika”, sendo publicada em 25 de junho de 2012.

Apesar de a lei laboral não se referir ao termo “justa causa objetiva”, utilizamo-la neste trabalho por contraposição à justa causa subjetiva, que deriva de comportamento culposo do trabalhador. Este termo tem sido utilizado por grande parte da doutrina. Sua correção fundamenta-se no art. 53º da Constituição da República Portuguesa, e no art. 338º do próprio Código do Trabalho. Tendo em vista que estes dispositivos vedam o despedimento por justa causa, é coerente afirmar que, se os motivos objetivos de despedimento não configurassem “justa causa”, estes seriam inconstitucionais e chocariam com norma prevista no próprio Código do Trabalho. Ademais, a Constituição da República Portuguesa não delimita o conceito de “justa causa”¹¹, deixando este encargo ao legislador e à doutrina.

O Código do Trabalho, portanto, incorre em impropriedade quando, em seu art. 351º, conceitua “justa causa de despedimento” apenas como “comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”¹². Ao trazer, nos arts. 359º, 367º e 373º, os conceitos de “despedimento colectivo”, “despedimento por extinção de posto de trabalho” e “despedimento por inadaptção”, deixa claro, por via de interpretação sistemática¹³, que estes tratam de justas causas objetivas,

10 CGTP apela à fiscalização do novo Código do Trabalho pelo Tribunal Constitucional. Público, 18 jun. 2012. Disponível em <<http://www.publico.pt/economia/noticia/cgtp-apresenta-aos-grupos-parlamentares-inconstitucionalidades-do-codigo-do-trabalho-1550954>>. Acesso em: 6 jun. 2013.

11 PORTUGAL. Constituição da República Portuguesa. Disponível em <<http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>. Acesso em: 31 mai. 2013.

12 PORTUGAL. Código do Trabalho. Disponível em <<http://www.lexix.pt/docs/CodTrabalho2009.pdf>>. Acesso em: 26 nov. 2011.

13 “A interpretação sistemática é a interpretação da norma à luz das outras normas e do espírito (principiologia) do ordenamento jurídico, o qual não é a soma das partes (corpo), mas uma síntese (espírito) delas. A interpretação sistemática procura compatibilizar as partes entre si e as partes com o todo - é a interpretação

enquanto o “despedimento por facto imputável ao trabalhador”, do art. 351º, consiste em um rol de justas causas subjetivas. Assim, o conceito previsto no art. 351º não abrange todas as justas causas, mas somente as subjetivas.

Pedro Romano Martinez, referindo-se ao extinto Decreto-Lei 64-A/89, que, à semelhança do atual Código do Trabalho, previa hipótese de justa causa objetiva sem caracterizá-la nestes termos, afirma que “esta noção restrita de justa causa é específica da lei da cessação do contrato de trabalho, sem correspondência com o disposto no art. 53º da Constituição”¹⁴. No entendimento de referido autor, portanto, existem duas concepções do termo “justa causa”. Uma delas, à luz do Direito Laboral, seria restritiva, abrangendo apenas fatos imputáveis ao trabalhador, enquanto a outra, constante na Constituição da República, seria extensiva, e abrangeria tanto as causas subjetivas quanto as objetivas previstas em lei. Não haveria, como consequência desta interpretação, qualquer impropriedade ocasionada pela redação conferida pelo legislador.

A decisões jurisprudenciais, por sua vez, não têm versado sobre a diferença conceitual entre “justa causa objetiva” e “justa causa subjetiva”, limitando-se a aplicar cada forma de despedimento conforme o Código do Trabalho.

Optamos por utilizar, neste trabalho, o termo “justa causa subjetiva” para aquela recorrente de facto imputável ao trabalhador e o termo “justa causa objetiva” para aquela decorrente de outros fatores, por entendermos ser esta terminologia mais adequada perante a Constituição da República Portuguesa e a regra geral do art. 338º do Código do Trabalho.

I. HISTÓRICO DO DESPEDITAMENTO POR JUSTA CAUSA OBJETIVA

As normas laborais que tratavam sobre o despedimento até o surgimento da Lei do Contrato de Trabalho (LCT) permitiam o despedimento livre por ambas as partes. Havia duas situações, dependendo de o contrato possuir prazo ou não. No primeiro caso, a denúncia anterior ao

do todo pelas partes e das partes pelo todo.” MAGALHÃES FILHO, Glauco Barreira. *Hermenêutica jurídica clássica*. 2 ed. Belo Horizonte: Mandamentos, 2001, p. 36-37.

14 MARTINEZ, Pedro Romano. Incumprimento Contratual e Justa Causa de Despedimento. in: INSTITUTO DE DIREITO DO TRABALHO. *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*. Vol. II, Coimbra: Almedina, 2001, p. 112-113.

fim do prazo acarretaria na obrigação de pagar uma indenização, caso não houvesse “justa causa” comprovada. Inexistindo prazo, não haveria qualquer óbice à denúncia, que poderia ser realizada a qualquer momento¹⁵.

O processo de fortalecimento da proteção do trabalhador através das vias do pré-aviso, da indenização, da fundamentação, da autorização e da proibição iniciou-se após a primeira guerra mundial¹⁶.

Apesar de permitir o despedimento livre, a Lei 1952/37 contribuiu para as próximas legislações laborais ao trazer os entornos da conceituação de “justa causa” que modelaria os conceitos posteriormente utilizados. Nas palavras da referida Lei, “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”¹⁷.

A mudança para um regime mais rigoroso de despedimento foi progressiva, tendo em vista que a LCT, que surgiu em 1969 através do Decreto-Lei 49408, assim como as leis anteriores, ainda permitia a desvinculação sem justa causa¹⁸. Porém, já apresentava um pequeno progresso. É que seu art. 21.º, n.º 1, *b*, vedava o despedimento e a readmissão do trabalhador, “ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade”¹⁹. Conforme o entendimento de António Monteiro Fernandes, “havia, pois, já então, espaço para, em certa medida, serem escrutinadas as razões da

15 CORDEIRO, António Menezes. Justas Causas de Despedimento. in: INSTITUTO DE DIREITO DO TRABALHO, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, vol II, Coimbra: Almedina, 2001, p. 9.

16 “- *pré-aviso*: a denúncia deve ser comunicada com certa antecedência, a qual pode ser indexada a certos factores, como a antiguidade do trabalhador;
- *indenização*: a denúncia obriga a indemnizar em termos que podem ser indexados, também, por exemplo, à antiguidade da relação;
- *fundamentação*: a denúncia depende de uma fundamentação adequada e confrontável;
- *autorização*: a denúncia requer um prévio acto administrativo que a consinta;
- *proibição*: a denúncia fica vedada, pelo menos em certa margem.» CORDEIRO, António Menezes, op. cit., p. 9.

17 VASCONCELOS, Joana. O Conceito de Justa Causa de Despedimento - Evolução Legislativa e Situação Actual. in: INSTITUTO DE DIREITO DO TRABALHO, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, vol II, Coimbra: Almedina, 2001, p. 17-18.

18 Artigo 98.º, n.º 2: “O contrato de trabalho extingue-se ainda, quando uma das partes unilateralmente o fizer cessar sem justa causa, nem aviso prévio, mas tal cessação constitui o seu autor em responsabilidade para com a outra parte, nos termos fixados nos artigos 109.º e 110.º.” PORTUGAL, Decreto-Lei 49408. Disponível em <<http://portalcodgdh.min-saude.pt/images/c/cd/DL49408.pdf>>. Acesso em: 24 nov. 2011.

19 PORTUGAL. Decreto-Lei 47032. Disponível em <http://portalcodgdh.min-saude.pt/images/3/3c/DL_47032.PDF>. Acesso em 27 nov. 11.

ruptura unilateral do contrato pelo empregador”²⁰. Vedava-se, assim, o “despedimento abusivo”²¹. É verdade, porém, que esta modesta mudança não aboliu o regime do despedimento livre. O despedimento por justa causa apenas permitia a ruptura imediata da relação laboral, sem imputar ao empregador os ónus derivados da opção pelo despedimento sem justa causa.

A LCT conceituava como justa causa “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 (...)”²². Ao referir-se a “falta de cumprimento dos deveres”, procurou a LCT conferir carácter subjetivo à justa causa. A inexistência de justas causas objetivas era facilmente remediada pela utilização da via do despedimento livre.

Assim como a LCT, o Decreto-Lei 372-A/75 delimitou o conceito de justa causa ao aspecto puramente subjetivo. Criou, porém, uma nova figura: o “motivo atendível”, conceituado pelo legislador como

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.²³

Surge, assim, o embrião da justa causa objetiva.

Outra importante novidade trazida pelo Decreto-Lei 372-A/75 foi a vedação dos despedimentos sem justa causa e sem motivo atendível. Conforme o seu art. 4º, nº 2, é “proibido à entidade patronal ou gestor público promover o despedimento sem justa causa nem motivo atendível, acto que, por consequência, será nulo de pleno direito”. Cria-se, assim, a estabilidade no emprego como forma de conferir segurança ao trabalhador. O Decreto-Lei 372-A/75, portanto, marca a transição do “despedimento oportunidade” para o “despedimento necessidade”²⁴.

Não é de se espantar que estas duas profundas alterações no direito laboral tenham surgido simultaneamente. A proibição de despedi-

20 FERNANDES, António Monteiro, op. cit., p. 220.

21 VASCONCELOS, Joana, op. cit., p. 19.

22 PORTUGAL. Decreto-Lei 47032, op. cit..

23 PORTUGAL. Decreto-Lei 372-A/75. Disponível em <http://www.igf.min-financas.pt/inflegal/bd_igf/bd_legis_geral/Leg_geral_docs/DL_372_A_75.htm>. Acesso em: 27 nov. 2011.

24 DRAY, Guilherme Machado. Justa Causa e Esfera Privada. in: Instituto de Direito do Trabalho, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, vol II, Coimbra: Almedina, 2001, p. 66.

mentos sem justa causa torna necessária a criação de vias para evitar que o empregador seja eternamente prejudicado pela eventualmente danosa permanência de um ou mais trabalhadores, ainda que os danos emergentes não resultem de qualquer comportamento culposos. Não se trata de mera proteção patronal, mas de manutenção da subsistência da empresa e, conseqüentemente, do emprego de seus demais trabalhadores, que seriam certamente prejudicados num eventual caso de falência.

O Decreto-Lei 84/76²⁵ alterou novamente as regras relativas ao despedimento, excluindo o recentemente criado “motivo atendível”. Deixou, assim, de ser possível o despedimento por causas que não fossem disciplinares. Na mesma linha seguiu o Decreto-Lei 841-C/76²⁶, que, apesar de haver modificado o conceito de justa causa, não abriu margem para despedimentos que não estivessem ligados a um comportamento culposos do trabalhador.

O Decreto-Lei 64-A/89 recuperou a possibilidade de despedimento por causa objetiva, trazendo motivos “económicos ou de mercado, tecnológicos ou estruturais”²⁷. Seriam motivos económicos ou de mercado a “comprovada redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado”. Seriam motivos tecnológicos as “alterações nas técnicas ou processos de fabrico ou automatização dos equipamentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”. Por último, motivos estruturais consistiriam no

encerramento definitivo da empresa, bem como encerramento de uma ou várias secções, ou estrutura equivalente, provocado por desequilíbrio económico-financeiro, por mudança de actividade ou por substituição de produtos dominantes.

Vê-se que estas situações de possibilidade de rescisão unilateral não possuem qualquer relação com o comportamento do trabalhador,

25 PORTUGAL. Decreto-Lei 84/76. Disponível em <http://www.igf.min-financas.pt/inflegal/bd_igf/bd_legis_geral/Leg_geral_docs/DL_084_76.htm>. Acesso em: 27 nov. 11.

26 PORTUGAL. Decreto-Lei 841-C/76. Disponível em <http://www.igf.min-financas.pt/inflegal/bd_igf/bd_legis_geral/Leg_geral_docs/DL_841_C_76.htm>. Acesso em: 27 nov. 11.

27 PORTUGAL. Decreto-Lei 64-A/89. Disponível em: <http://www.igf.min-financas.pt/inflegal/bd_igf/bd_legis_geral/Leg_geral_docs/DL_064_A_89.htm>. Acesso em: 27 nov. 2011.

tratando-se de causas estritamente objetivas de despedimento.

O Decreto-Lei 400/91²⁸, complementando o Decreto-Lei 64-A/89, adicionou uma justificativa para o despedimento: a inadaptação do trabalhador. Esta inadaptação, figura presente no atual diploma laboral, não pode ter como causa um comportamento culposo do trabalhador, pelo que se considera justa causa objetiva. Esta foi a última relevante alteração no regime de despedimento, o qual se manteve nos novos diplomas laborais.

2. O DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO

O despedimento por inadaptação surgiu através do Decreto-Lei 400/91, após ter aparecido no Acordo Económico e Social de 1990²⁹, e, atualmente, está previsto no art. 373º do Código de Trabalho, que o define como “a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho”³⁰.

Esta forma de despedimento, portanto, conforme este dispositivo, deve ter como fundamento fato superveniente à contratação. Elementos que já estivessem presentes quando da formalização do contrato de trabalho não podem ser justificativa para proceder-se ao despedimento por inadaptação.

Como não é culposa a inadaptação do trabalhador, não se enquadra como justa causa subjetiva. Não incorre o trabalhador em qualquer descumprimento contratual, principalmente quando é o empregador que altera o posto de trabalho, mudando, assim, o conteúdo ou a forma da prestação laboral, do que resulta a inadaptação³¹.

Não se pode utilizar esta forma de despedimento caso a inadaptação ocorra por falta de condições de segurança e saúde no trabalho decorrente de fato imputável ao empregador. Além disso, o instituto do despedimento por inadaptação não pode ser utilizado de forma a elidir a proteção conferida aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica.

28 PORTUGAL. Decreto-Lei 400/91. Disponível em <<http://www.verbalegis.net/dl40091.html>>. Acesso em 27 nov. 2011.

29 FERNANDES, António Monteiro, op. cit., p. 232.

30 PORTUGAL. Código do Trabalho, op. cit..

31 ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel. El Despido Objetivo por Causas Atinentes al Trabajador. Navarra: Aranzadi, 2005, p. 14.

Caso o trabalhador tenha mudado de posto de trabalho nos três meses anteriores à data do início do procedimento, este tem direito de ser recolocado no posto de trabalho anterior. Evita-se, assim, que o empregador altere o posto de trabalho do empregado com o propósito de despedi-lo, prevendo desde então que este não se adaptará às alterações vindouras³².

É, para a aplicação do despedimento por inadaptação, obrigatória a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho. Se for possível, portanto, por qualquer outro meio, que o trabalhador permaneça na empresa, deve o empregador procurar esta alternativa.

Ademais, o Código do Trabalho determina que se mantenha o nível de emprego dentro de 90 dias após o despedimento por inadaptação. Para isso, deve o empregador proceder a nova contratação ou a transferência de trabalhador.

O Código do Trabalho não possibilitava a utilização do despedimento por inadaptação quando houvesse outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação do trabalhador. A Lei 23/2012, porém, suprimiu esta regra. Ainda que haja a possibilidade de remanejar o trabalhador a outro posto de trabalho, portanto, o empregador continua com a faculdade de despedir o trabalhador por inadaptação.

2.1 O despedimento por inadaptação do trabalhador comum

Para que se possa proceder ao despedimento por inadaptação do trabalhador comum³³, não afeto a cargo de complexidade técnica ou de direção, é necessário que as modificações no posto de trabalho ocasionem algum dos seguintes resultados: “redução continuada de produtividade ou de qualidade”, “avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho” ou “riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros”³⁴.

32 COLOMBO, Juliana. Estabilidade no emprego: uma forma de segurança ou de precariedade? Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2009, p. 112.

33 Será utilizado, neste trabalho, o termo “trabalhador comum”, em contraposição ao trabalhador afeto a cargo de complexidade técnica ou de direção.

34 PORTUGAL. Código do Trabalho, op. cit..

O art. 375º, nº 1, alínea *a*, exige que tenham sido realizadas alterações no posto de trabalho nos últimos seis meses. Estas alterações devem ter sido ocasionadas por “introdução de alterações tecnológicas – sejam elas relativas aos equipamentos, aos processos de fabrico ou à tecnologia utilizada”³⁵. Está-se aqui diante de uma modalidade de “despedimento tecnológico”³⁶.

O nº 2 deste mesmo artigo, porém, incluído pela Lei 23/2012, possibilita a utilização do instituto do despedimento por inadaptação ainda que não tenha ocorrido alteração no posto de trabalho, nos casos em que haja modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, resultando em “redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros” com carácter definitivo. Nestas hipóteses, o empregador tem a obrigação de informar a redução, avaria ou risco ao trabalhador, juntando documentos relevantes e descrevendo os fatos. Deve, também, o empregador informar ao trabalhador o prazo para resposta, o qual não pode ser menor que cinco dias úteis. Após a resposta do trabalhador ou o decurso do prazo estipulado, deve o empregador comunicar ao trabalhador ordens e instruções com o intuito de corrigir a execução do trabalho.

Ademais, é obrigatório que tenha sido realizado curso de formação profissional visando à devida adequação do trabalhador às mudanças ocorridas no posto de trabalho. Coloca-se sob a responsabilidade do empregador, portanto, a busca pela adaptação do trabalhador à nova realidade laboral. Após a formação, deve o empregador conceder ao trabalhador um período de 30 dias para se adaptar. Durante este período não pode ocorrer o despedimento por inadaptação.

2.2 O despedimento por inadaptação do trabalhador afeto a cargo de complexidade técnica ou de direção

No caso de trabalhador em cargo de complexidade técnica ou de direção, a lei possibilita o despedimento no caso em que não se cumpram os objetivos acordados por escrito, desde que este descumprimento resulte do “modo de exercício de funções”.

35 FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 15º ed. Coimbra: Almedina, 2010, p. 632.

36 LEAL AMADO, João. *Contrato de Trabalho*. 2º ed. Coimbra: Coimbra, 2010, p. 407.

Esta forma de despedimento pode ser realizada quando haja “introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, a qual implique modificação das funções relativas ao posto de trabalho”, conforme o art. 375, n.º 3, *a*. Esta previsão já havia no Código do Trabalho anteriormente à Lei 23/2012.

A Lei 23/2012, porém, inovou ao trazer a possibilidade de aplicação desta forma de despedimento por inadaptação quando não haja modificação no posto de trabalho, bastando que o empregador informe o descumprimento de objetivos ao trabalhador, juntando os documentos relevantes e dando-lhe prazo não inferior a cinco dias úteis para resposta.

2.2.1 O despedimento por incumprimento de objetivos acordados do art. 5º da Lei 23/2012

O Memorando previa uma nova causa justificativa de despedimento, em suas palavras, “nos casos em que o trabalhador tenha acordado com o empregador atingir determinados objetivos e não os cumpra, por razões que sejam da exclusiva responsabilidade do trabalhador”.

Esta nova causa justificativa, porém, não consta no documento “Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego”³⁷, tendo sido rejeitada pela Comissão Permanente de Concertação Social³⁸.

Na Lei 23/2012, elaborada com base no Compromisso e em obediência ao Memorando, foi incluído o art. 5º, que dispõe: “O disposto na alínea b) do n.º 3 do artigo 375.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é aplicável em caso de objetivos acordados entre empregador e trabalhador a partir da entrada em vigor da presente lei”.

Tendo este dispositivo sido intitulado pela própria Lei como “Inadaptação sem modificações no posto de trabalho por não cumprimento de objetivos previamente acordados”, percebe-se claramente sua referência à nova causa justificativa de despedimento prevista no Memorando. À primeira vista, portanto, parece que a Lei 23/2012 obedece o Memorando

37 COMISSÃO PERMANENTE DE CONCERTAÇÃO SOCIAL. Compromisso para o crescimento, competitividade e emprego. Disponível em <http://www.portugal.gov.pt/media/424132/compromisso_crescimento_competitividade_emprego.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2013.

38 COSTA, Sara Margarida Ferreira da. Despedimento por Inadaptação. Dissertação (Mestrado em Direito), Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2012, p. 22.

quando este determina a criação da possibilidade de despedimento do trabalhador no caso de incumprimento de objetivos acordados.

O referido art. 5º, porém, apresenta o despedimento por incumprimento de objetivos como uma possibilidade de despedimento no caso de aplicação do art. 375º, nº 3, *b*, do Código do Trabalho. Esta alínea possibilita o despedimento por inadaptação prevista no art. 374º, nº 2, mesmo sem que tenha havido alterações no posto de trabalho. O art. 374, nº 2, por sua vez, que já existia anteriormente à Lei 23/2012, dispõe sobre a possibilidade de despedimento de trabalhador afeto a cargo de complexidade técnica ou de direção por incumprimento de objetivos.

O art. 5º da Lei 23/2012, portanto, possibilitou o despedimento por incumprimento de objetivos, mas limitou sua aplicação aos trabalhadores afetos a cargo de complexidade técnica ou de direção, para os quais já havia a possibilidade desta mesma forma de despedimento. Assim, este dispositivo não trouxe qualquer norma nova.

Devido ao seu conteúdo evidentemente desnecessário, o art. 5º da Lei 23/2012 parece ter sido criado apenas para incluir o dispositivo previsto no Memorando, porém tornando-o inútil em respeito ao Compromisso assinado pela maioria dos membros da Comissão. É, no mínimo, curiosa a forma como o governo português procurou conciliar as determinações contraditórias da “Troika” e da Comissão Permanente de Concertação Social. A obediência ao Memorando através da inclusão do art. 5º, porém, é apenas formal, tendo em vista que seu conteúdo não satisfaz o intuito deste documento.

3 A POSSIBILIDADE DE DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO SEM ALTERAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

A Lei 23/2012 incluiu, no Código de Trabalho, a possibilidade de se aplicar o despedimento por inadaptação, ainda que não ocorra qualquer alteração no local de trabalho. Esta mudança foi feita através do novo art. 375º, nº 2, voltado ao trabalhador comum, e do novo art. 375, nº 3, *b*, voltado ao trabalhador afeto a cargo de complexidade técnica ou de direção.

No caso do trabalhador comum, o despedimento por inadaptação sem alteração no posto de trabalho pode ocorrer nos casos em que haja modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, resultando em “redução continuada de produtividade ou de qualidade, ava-

rias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros” com caráter definitivo.

Quanto ao trabalhador afeto a cargo de complexidade técnica ou de direção, a mudança da Lei 23/2012 apenas permite que o despedimento por incumprimento de objetivo previamente acordado seja realizado ainda que não ocorra alteração no posto de trabalho. Para isso, nenhum requisito material foi adicionado, dispondo apenas que o empregador deve informar o trabalhador sobre o fato do incumprimento, demonstrando-lhe através de documentos e dando-lhe prazo para resposta.

3.1 A mudança na natureza do despedimento por inadaptação

Referindo-se ao despedimento por inadaptação em seu formato anterior à Lei 23/2012, a doutrina distinguia a “inadaptação” da “inaptidão”³⁹. Na hipótese de inadaptação, o trabalhador não perderia sua capacidade de realizar o labor que sempre fez. Ocorreriam alterações no ambiente de trabalho que o obrigariam a trabalhar de forma diferente. Incapaz de adaptar-se a este novo formato de suas funções laborais, poderia o trabalhador ser despedido por inadaptação, caso se preenchessem os demais requisitos desta forma de despedimento.

O despedimento por inadaptação foi idealizado com fundamento nas alterações realizadas no posto de trabalho. A ocorrência destas mudanças é, justamente, o que diferencia a inadaptação de uma eventual inaptidão. Uma característica marcante e fundamental da inadaptação, portanto, é que o trabalhador não perde sua capacidade laboral, nem mesmo se descobre que o trabalhador já era inapto. O trabalhador, apto como sempre, não consegue trabalhar da forma que as alterações no local de trabalho passaram a exigir⁴⁰.

Permitindo-se a aplicação do despedimento por inadaptação sem qualquer alteração no posto de trabalho, a Lei 23/2012 mudou, profundamente, o despedimento por inadaptação anterior, alterando toda a sua

39 LEAL AMADO, João, op. cit., p. 406.

40 Desta forma, a legislação laboral incentivava a inovação dentro das empresas, o que poderia movimentar a economia, gerando, por consequência, mais empregos. REGÊNCIO, João Pedro dos Santos. Da inadaptação do Memorando de Entendimento ao Direito Laboral Português. ArtCiencia.com, ano VII, n. 15, mai. 2012 - nov. 2012, p. 12. Disponível em: <<http://artciencia.com/index.php/artciencia/article/view/56/184>>. Acesso em: 6 jun. 2013.

natureza. Deixa de ser, portanto, o regime surgido em 1991 através do Decreto-Lei 400, baseado em alterações no local de trabalho. O novo formato que a Lei 23/2012 confere a esta forma de despedimento acaba por descaracterizar o regime de despedimento por inadaptação original, criando um novo regime de despedimento com o mesmo nome⁴¹.

A própria denominação “despedimento por inadaptação” deixa de fazer sentido. O termo “adaptar-se”, por si só, pressupõe a ocorrência de alguma mudança, seja no conteúdo do trabalho, na sua forma, no empregador ou mesmo no próprio trabalhador.

A possibilidade de se utilizar este despedimento sem qualquer mudança do posto de trabalho resultou no surgimento de um novo regime de despedimento, através de uma mudança legislativa que aparenta, enganosamente, uma mera alteração no regime de despedimento por inadaptação anterior.

3.2 Caracterização como justa causa objetiva de despedimento

Afastando a possibilidade de influência de fatores externos no posto de trabalho, aplica-se o despedimento por inadaptação mesmo quando a responsabilidade for exclusivamente do trabalhador. Esta possibilidade torna necessária a análise quanto à adequação desta forma de despedimento como justa causa objetiva de despedimento.

Quando surgiu o primeiro modelo de justa causa objetiva, o denominado “motivo atendível”, havia a possibilidade de o fato causador do despedimento estar ligado à pessoa do trabalhador. Seria motivo atendível, *in verbis*, “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”⁴².

Com o Decreto-Lei 64-A/89, surgiram, como causas objetivas, os motivos “económicos ou de mercado, tecnológicos ou estruturais”⁴³. Nenhum destes motivos possui qualquer relação com a pessoa do trabalhador. Neste contexto, portanto, não se enquadraria a nova causa justificativa.

41 COSTA, Sara Margarida Ferreira da, op. cit., p. 23.

42 PORTUGAL. Decreto-Lei 372-A/75, op. cit.

43 PORTUGAL. Decreto-Lei 64-A/89, op. cit.

Atualmente, o Código do Trabalho não traz a conceituação de “justa causa”. Dentro das modalidades de despedimento por iniciativa do empregador, prevê o ocasionado por fato imputável ao trabalhador, o despedimento coletivo, o provocado por extinção de posto de trabalho e o resultante de inadaptação. O primeiro se trata de justa causa subjetiva, enquanto os demais se tratam de justa causa objetiva.

A inexistência de delimitação conceitual de justa causa objetiva tende a dificultar a caracterização de justas causas que venham a surgir no ordenamento juslaboral português.

Claro está, porém, que o novo formato de despedimento por inadaptação não possui características de justa causa subjetiva. Nesta modalidade, muito mais importante do que seu caráter subjetivo é a sua natureza disciplinar. O comportamento do trabalhador deve ser culposo e grave, acarretando consequências que impeçam a continuidade da relação laboral.

A aplicação do despedimento por inadaptação sem qualquer mudança no posto de trabalho confere à justa causa contornos subjetivos, não podendo, porém, ser caracterizada como “justa causa subjetiva” pela ausência dos demais requisitos desta modalidade de despedimento.

Devido à impossibilidade de seu enquadramento como “justa causa subjetiva”, conclui-se que o novo regime de despedimento por inadaptação se caracteriza como “justa causa objetiva”, apesar de estar ligado à pessoa do trabalhador. Pode-se dizer, portanto, que o novo formato de despedimento por inadaptação alarga a conceituação de “justa causa objetiva”, levando-a a abranger motivos de caráter subjetivo referentes ao trabalhador, que não possuem natureza disciplinar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de se tratar de um tema sensível, o regime de despedimento foi objeto de várias alterações legislativas ao longo dos anos, mudando-se consideravelmente. Desde a abolição do sistema de despedimento livre, não se parece haver chegado a uma fórmula “justa” nesta matéria. Tratando-se do ponto principal do conflito de interesses entre empregadores e trabalhadores, é possível que nunca se alcance um regime de despedimento pacífico, que agrade a todos e que consiga se manter inalterado ao longo dos anos.

Sendo ou não alvo de luta entre classes diferentes, é importante que as alterações sejam realizadas de forma clara. Na Lei 23/2012, realizaram-se alterações aparentemente pequenas, como a desnecessidade de alterações no local de trabalho para a aplicação do despedimento por inadaptção, que, na realidade, acabam por alterar bruscamente a natureza de uma das modalidades de despedimento, podendo-se afirmar que se elimina o despedimento por inadaptção original para se criar outro, com o mesmo nome. Alterações como esta não se deveriam fazer sorratamente, sob o disfarce de mudança de meras regras acessórias.

As alterações no regime de despedimento previstas no Memorando, redigido e imposto por organizações alheias ao Estado português, foram incluídas no ordenamento jurídico laboral de Portugal sem grande dificuldade. É evidente que o Memorando não se trata de manifestação de vontade do povo português, pelo que, tendo-o aceitado, é preciso que se percebam os eventuais intuitos escondidos em regras, aparentemente, inofensivas.

O regime de despedimento por justa causa objetiva é necessário. Situações alheias à culpabilidade do trabalhador podem tornar impossível a manutenção da relação laboral. A ausência de justas causas objetivas pode emperrar o crescimento empresarial, impedindo a criação de novos empregos. Em um pior cenário, a consequência pode ser a falência da empresa, prejudicando os demais trabalhadores e tomando-lhes o emprego.

O despedimento por inadaptção se adequa à realidade atual, de mudanças tecnológicas constantes e nada desprezíveis. Se, por um lado, a precarização da relação de trabalho deve ser combatida, as mudanças no ambiente de trabalho são naturais e cada vez mais frequentes, exigindo tanto do empregador quanto do trabalhador um maior esforço de adaptação à nova realidade global. É preciso que se ressalte, porém, tratar-se este despedimento de medida extrema, para que não se utilize a modernização tecnológica como mera justificativa para a precarização da relação laboral.

O novo formato de despedimento por inadaptção surgido através da Lei 23/2012 não parece possuir relações com o despedimento por inadaptção original. Parece, sim, criar uma nova forma de despedimento por justa causa objetiva.

Este novo formato de justa causa aparece em um contexto de grave crise econômica, em que o Estado tem adotado medidas para aumentar a produtividade, como a abolição de alguns feriados nacionais.

Com a possibilidade de ser despedido devido a eventual modificação no resultado de seu trabalho, é evidente que o empregado trabalhará de forma mais árdua, eventualmente comprometendo seus dias e seus horários de descanso e, talvez, até mesmo sua saúde⁴⁴.

O regime de despedimento aumenta sua amplitude. Tradicionalmente, este abrange condutas culposas, no caso de justa causa subjetiva, e fatores desligados à pessoa do trabalhador, como o despedimento coletivo, a extinção de posto de trabalho e o despedimento por inadaptação no seu formato original. A partir da vigência da Lei 23/2012, passou a abranger também a “modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador”.

É evidente, portanto, o caráter flexibilizante do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica e, consequentemente, da Lei 23/2012 no que tange ao regime de despedimento.

Estas mudanças, por serem bruscas, podem causar grandes alterações nas relações laborais. Dentre elas, pode-se prever um maior desinteresse na capacitação dos trabalhadores por parte dos empregadores. A responsabilidade pelos resultados passa a ser do trabalhador, que teme pela perda de seu emprego, enquanto o empregador apenas espera que os resultados aconteçam, com a alternativa sempre presente de, caso se modifique a prestação do trabalho, despedir o trabalhador em prol de algum outro já melhor qualificado.

REFERÊNCIAS

ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel. **El Despido Objetivo por Causas Atinentes al Trabajador**. Navarra: Aranzadi, 2005, p. 14.

CGTP apela à fiscalização do novo Código do Trabalho pelo Tribunal Constitucional. **Público**, 18 jun. 2012. Disponível em <<http://www.publico.pt/economia/noticia/cgtp-apresenta-aos-grupos-parlamentares-inconstitucional>>

44 Conforme Joaquim Eurico Oliveira e outros, as recentes alterações legislativas que flexibilizam as relações laborais faz com que os trabalhadores se disponham a “aceitar trabalho temporário e a mudar de ocupação, a fim de evitar ou encurtar a situação de desemprego e inatividade, cujos danos na saúde mental têm vindo a ser repetidamente apontados” na Psicologia. OLIVEIRA, Joaquim Eurico; PINTO, Fernando Cabral; BARROS, Rita. O Impacto da Formação Profissional na Saúde Mental dos Trabalhadores em Contexto de Incerteza. Disponível em <http://www.researchgate.net/publication/235348139_O_Impacto_da_Formao_Profissional_na_Sade_Mental_dos_Trabalhadores_em_Contexto_de_Incerteza/file/32bfe51127861270ca.pdf>. Acesso em 6 jun. 2013.

lidades-do-codigo-do-trabalho—1550954>. Acesso em: 6 jun. 2013.

CGTP marcou hoje greve geral para 27 de junho. **RTP Notícias**, 31 mai. 2013. Disponível em <<http://www.rtp.pt/noticias/index.php?article=655820&tm=6&layout=121&visual=49>>. Acesso em: 02 jun. 2013.

COLOMBO, Juliana. Estabilidade no emprego: uma forma de segurança ou de precariedade? Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho), Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2009.

COMISSÃO PERMANENTE DE CONCERTAÇÃO SOCIAL. Compromisso para o crescimento, competitividade e emprego. Disponível em <http://www.portugal.gov.pt/media/424132/compromisso_crescimento_competitividade_emprego.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2013.

CORDEIRO, António Menezes. Justas Causas de Despedimento. in: INSTITUTO DE DIREITO DO TRABALHO, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, vol II, Coimbra: Almedina, 2001.

COSTA, Sara Margarida Ferreira da. Despedimento por Inadaptação. Dissertação (Mestrado em Direito Privado), Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2012.

DETIDOS após greve geral esperam pela decisão do tribunal. *Jornal de Notícias*, 25 nov. 2011. Disponível em: <http://www.jn.pt/PaginaInicial/Seguranca/Interior.aspx?content_id=2149053>. Acesso em: 29 nov. 2011.

DRAY, Guilherme Machado. Justa Causa e Esfera Privada. in: INSTITUTO DE DIREITO DO TRABALHO, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, vol II, Coimbra: Almedina, 2001

FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 15^o ed. Coimbra: Almedina, 2010.

FERNANDES, António Monteiro. A justa causa de despedimento na Constituição e na Lei. Ensaio em torno de um tema antigo. in: CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS. *Prontuário de Direito do Trabalho*. N^o 87, Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2010.

LEAL AMADO, João. *Contrato de Trabalho*. 2^o ed. Coimbra: Coimbra, 2010, p. 407.

MAGALHÃES FILHO, Glauco Barreira. *Hermenêutica jurídica clássica*. 2 ed. Belo Horizonte: Mandamentos, 2001.

MARTINEZ, Pedro Romano. Incumprimento Contratual e Justa Causa de Despedimento. in: INSTITUTO DE DIREITO DO TRABALHO, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, vol. II, Coimbra: Almedina, 2001.

OLIVEIRA, Joaquim Eurico; PINTO, Fernando Cabral; BARROS, Rita. O Impacto da Formação Profissional na Saúde Mental dos Trabalhadores em Contexto de Incerteza. Disponível em <http://www.researchgate.net/publication/235348139_O_Impacto_da_Formao_Profissional_na_Sade_Mental_dos_Trabalhadores_em_Contexto_de_Incerteza/file/32bfe51127861270ca.pdf>. Acesso em 6 jun. 2013.

O NOVO DESPEDITO POR INADAPTAÇÃO

PORTUGAL. Código do Trabalho. Disponível em <<http://www.legix.pt/docs/CodTrabalho2009.pdf>>. Acesso em: 26 nov. 2011.

PORTUGAL. Constituição da República Portuguesa. Disponível em <<http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>. Acesso em: 31 mai. 2013.

PORTUGAL. Decreto-Lei 372-A/75. Disponível em <http://www.igf.min-financas.pt/inflegal/bd_igf/bd_legis_geral/Leg_geral_docs/DL_372_A_75.htm>. Acesso em: 27 nov. 2011.

PORTUGAL. Decreto-Lei 400/91. Disponível em <<http://www.verbalegis.net/dl40091.html>>. Acesso em: 27 nov. 2011.

PORTUGAL. Decreto-Lei 47032. Disponível em <http://portalcodgdh.min-saude.pt/images/3/3c/DL_47032.PDF>. Acesso em: 27 nov. 11.

PORTUGAL. Decreto-Lei 49408. Disponível em <<http://portalcodgdh.min-saude.pt/images/c/cd/DL49408.pdf>>. Acesso em: 24 nov. 11.

PORTUGAL. Decreto-Lei 64-A/89. Disponível em: <http://www.igf.min-financas.pt/inflegal/bd_igf/bd_legis_geral/Leg_geral_docs/DL_064_A_89.htm>. Acesso em: 27 nov. 11.

PORTUGAL. Decreto-Lei 84/76. Disponível em <http://www.igf.min-financas.pt/inflegal/bd_igf/bd_legis_geral/Leg_geral_docs/DL_084_76.htm>. Acesso em: 27 nov. 11.

PORTUGAL. Decreto-Lei 841-C/76. Disponível em <http://www.igf.min-financas.pt/inflegal/bd_igf/bd_legis_geral/Leg_geral_docs/DL_841_C_76.htm>. Acesso em: 27 nov. 11.

PORTUGUESES na rua contra a troika: «Fora daqui!». TVI 24, 1 jun. 2013. Disponível em <<http://www.tvi24.iol.pt/503/sociedade/1-de-junho-manifestacao-troika-manif-contra-a-troika-tvi24/1455890-4071.html>>. Acesso em: 2 jun. 2013.

REGÊNCIO, João Pedro dos Santos. Da inadaptação do Memorando de Entendimento ao Direito Laboral Português. ArtCiencia.com, ano VII, n. 15, mai. 2012 - nov. 2012. Disponível em: <<http://artciencia.com/index.php/artciencia/article/view/56/184>>. Acesso em: 6 jun. 2013.

VASCONCELOS, Joana. O Conceito de Justa Causa de Despedimento - Evolução Legislativa e Situação Actual. in: INSTITUTO DE DIREITO DO TRABALHO, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, vol II, Coimbra: Almedina, 2001.