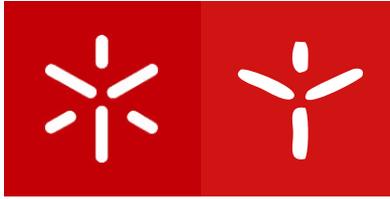


Universidade do Minho
Escola de Direito

Denise Borges Pires **Processo especial de impugnação de despedimento coletivo:
estudo e reflexão sobre questões controversas**

Denise Borges Pires

**Processo especial de impugnação de
despedimento coletivo: estudo e
reflexão sobre questões controversas**



Universidade do Minho

Escola de Direito

Denise Borges Pires

**Processo especial de impugnação de
despedimento coletivo: estudo e
reflexão sobre questões controversas**

Tese de Mestrado
Mestrado em Direito Judiciário

Trabalho efetuado sob a orientação da
**Professora Doutora Maria Irene da Silva
Ferreira Gomes**

outubro de 2016

DECLARAÇÃO

Nome: Denise Borges Pires

Endereço eletrónico: den.p-@hotmail.com

Título da tese: Processo especial de impugnação de despedimento coletivo: estudo e reflexão sobre questões controversas

Orientador: Professora Doutora Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

Ano de conclusão: 2016

Designação do Mestrado: Mestrado em Direito Judiciário

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO INTEGRAL DESTA TESE APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE.

Universidade do Minho, ___/___/_____

Assinatura: _____

AGRADECIMENTOS

À Universidade do Minho, em concreto à Escola de Direito, por me ter proporcionado uma excelente experiência académica.

À Exma. Senhora Professora Doutora Maria Irene da Silva Ferreira Gomes, que teve a bondade de aceitar a orientação da presente dissertação, pela ajuda e transmissão de conhecimentos.

A todos os amigos que me acompanharam durante estes anos, pelas longas horas de estudo em boa companhia, tornando tudo mais fácil. Mesmo nos momentos menos bons, agradeço por me encorajarem sempre a continuar o caminho.

Ao meu namorado, sempre presente, excelente ouvinte das minhas dúvidas, preocupações e desalentos. Agradeço pelo apoio e pela constante valorização do meu trabalho, o que me facultou a coragem necessária para ultrapassar as dificuldades que foram surgindo. Agradeço essencialmente o companheirismo.

Por fim, mas principalmente, aos meus pais. A eles agradeço a pessoa que sou hoje e dedico todas as minhas conquistas, pois não as teria alcançado sem o apoio deles. Agradeço por sempre me despertarem para enfrentar todos os desafios.

Agradeço o amor incondicional e a ajuda constante ao longo de todos os anos.

A todos aqueles que fizeram parte do meu percurso académico e que, de alguma forma, partilharam as suas ideias e conhecimento comigo, estou-lhes grata.

O conhecimento une cada um consigo mesmo e todos com todos.

– José Saramago

RESUMO

Com a presente dissertação, intitulada “Processo especial de impugnação de despedimento coletivo: estudo e reflexão sobre questões controversas” pretende-se analisar os pontos mais problemáticos relativamente ao processo especial de impugnação do despedimento coletivo, procurando soluções nas teses que a nossa doutrina e jurisprudência defendem sobre o mesmo e indagando acerca daquelas que consideramos serem as acolhidas pelo nosso sistema legal.

Para tal iniciamos o nosso estudo com a análise do despedimento coletivo e do correspondente procedimento legal que deve ser respeitado pela entidade empregadora.

De seguida, incidimos naquela que é a questão central deste estudo: o processo especial de impugnação do despedimento coletivo, analisando o processo jurisdicional para tal consagrado, e, depois, as variadas especialidades que suscitam maior dúvida e discussão.

São tratadas questões como a de saber se a obrigação de devolução da compensação é um requisito essencial para a instauração da ação de impugnação do despedimento coletivo por parte do trabalhador e, entendendo que sim, qual o “prazo razoável” para proceder a tal devolução; é também indagado quanto à legitimidade ativa no processo de impugnação de despedimento coletivo, se estaremos perante a figura da coligação ou do litisconsórcio dos trabalhadores; é estudada a solução quanto à competência territorial no caso de existirem vários estabelecimentos pertencentes à entidade empregadora que procede ao despedimento coletivo em vários daqueles estabelecimentos; é analisada a possibilidade de impugnação do despedimento no decurso do prazo do aviso prévio a que a entidade empregadora está obrigada a conceder ao trabalhador; assim como a questão da análise económica da decisão de despedir por parte do juiz e a importância do assessor na análise das motivações do empregador e dos conceitos técnicos; por fim, é abordada também a fase de saneamento e questiona-se se será ou não possível o processo terminar com o despacho saneador e em que casos.

Concluimos o nosso percurso com a análise de outras formas de reação ao despedimento coletivo por parte do trabalhador que o considere ilícito, como sendo o procedimento cautelar de suspensão do despedimento e a ação comum.

ABSTRACT

With the present dissertation, titled “Special Process of Collective Redundancy of Challenge: study and reflection on controversial issues” we intend to analyze the most problematic points regarding the special procedure for challenging the collective redundancy, looking at the several thesis that our doctrine and our jurisprudence have defended about it and define, at last, the one that we consider to be the taken in by our legal system.

To this end, we started our journey by analyzing the collective redundancy and the corresponding legal procedure that need to be followed by the employer.

Then we will enter the central question of our study: the special process to challenge the collective redundancy, by analyzing the process of the jurisdictional sue consecrated to that goal, and then the specialties that raise more questions and discussion.

We will deal with issues such as knowing if the obligation to return the compensation is an essential requirement to establish the process of collective redundancy of challenge by the employee, and considering that yes, we will study what is the "reasonable term" to make such return; it is also studied the active legitimacy in the special process of collective redundancy of challenge, and it is questioned if we are facing the figure of the coalition or the joinder; it is also studied the possible solution to the territorial jurisdiction when there are several establishments belonging to the employer which proceeds to collective redundancy in several of those establishments; it is analyzed if the worker is able to challenge the collective redundancy during the period of notice that the employer is obliged to grant the employee; as well as the issue that arises of economic analysis made by the judge of the decision to dismiss and the importance of the advisor at that analysis regarding the motivations and the technical concepts; finally, it is also treated the “saneamento” phase and we wonder if the process may end with the “saneador” judicial order, and in what cases.

We conclude our journey with the analysis of other forms of reaction to the collective redundancy by the worker who considers it illegal, such as the interim measure of suspension and the dismissal common action.

ÍNDICE

<u>Nota preambular</u>	<u>1</u>
<u>Capítulo I – Considerações gerais a propósito do despedimento coletivo</u>	<u>2</u>
1. Noção	2
1.1. Elemento qualitativo – motivos determinantes da extinção do contrato de trabalho	2
1.2. Elemento quantitativo – número de trabalhadores abrangidos	7
2. Procedimento	7
2.1. Processo interno de decisão	11
2.2. Processo externo de decisão	18
3. Compatibilização com a Diretiva Comunitária 98/59/CE do Conselho, de 20 de Julho?	25
4. Ilicitude e improcedência do despedimento	31
<u>Capítulo II – Processo especial de impugnação do despedimento coletivo</u>	<u>34</u>
1. Nota de abertura	34
2. Tramitação do processo – aspetos gerais	35
3. Tramitação do processo – especialidades e questões controversas	37
3.1. Obrigação de devolução da compensação: requisito essencial para a instauração da ação de impugnação do despedimento coletivo?	37
3.2. Legitimidade: coligação ou litisconsórcio dos trabalhadores?	45
3.3. Competência territorial no caso de vários estabelecimentos: solução adequada?	49
3.4. Possibilidade de impugnação do despedimento no decurso do prazo de aviso prévio?	51
3.5. Análise económica da decisão da empresa: possibilidade de controlo judicial?	51
3.6. Importância do assessor no caso de impugnação por improcedência dos motivos?	60

3.7. Fase de saneamento: fim necessariamente do processo?	64
---	----

Capítulo III – Breve referência a outros meios de reação ao despedimento coletivo

68

1. Procedimento cautelar de suspensão	68
--	-----------

2. Ação declarativa comum	77
----------------------------------	-----------

<u>Principais conclusões</u>	81
-------------------------------------	-----------

<u>Bibliografia</u>	85
----------------------------	-----------

LISTA DE SIGLAS, ACRÓNIMOS E ABREVIATURAS

Art(s).	– Artigo(s)
CC	– Código Civil (de1966)
CE	– Comunidade Europeia
CIRE	– Código de Insolvência e Recuperação de Empresas
CITE	– Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
<i>cit.</i>	– citado / citada
CPC	– Código de Processo Civil aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho
CPT	– Código de Processo do Trabalho aprovado pelo DL n.º 480/99, de 9 de novembro, revisto posteriormente pelo DL n.º 295/99, de 13 de outubro
CRP	– Constituição da República Portuguesa (de 1976)
CT ou CT de 2009	– Código do Trabalho aprovado pela L n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e regulamentado pela L n.º 105/2009, de 14 de setembro
DGERT	– Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
DL	– Decreto-Lei
ed.	– edição
LCCT	– Regime jurídico da cessação do contrato individual do trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo (aprovado pelo DL n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro)
n.º / n.ºs	– número / números
<i>ob. cit.</i>	– obra citada
PER	– Processo Especial de Revitalização
P(p).	– Página(s)
STJ	– Supremo Tribunal de Justiça

TCE	– Tratado da Comunidade Europeia
TJUE	– Tribunal de Justiça da União Europeia
TRL	– Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	– Tribunal da Relação do Porto
Ss.	– Seguintes

Nota preambular

Numa época em que a nossa sociedade vive com profundas crises, a instabilidade económica e financeira é um problema grave para as empresas que tentam a todo o custo sobreviver e, para isso, recorrem à redução de custos, nomeadamente através de despedimentos.

O despedimento coletivo é utilizado pelas empresas desde que existe, no entanto, em épocas de crise económica, como a atual, verifica-se um agravado aumento dos mesmos.

No nosso país, em pleno vigorar da crise, sofremos uma alteração legislativa – a aprovação do Código de Trabalho de 2009 (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro), que veio introduzir algumas alterações em matéria de procedimento de despedimento coletivo.

Verificamos que se apresenta um excesso de aplicação do despedimento coletivo, assim como o não cumprimento dos requisitos legais que a lei estabelece, dando origem a situações fraudulentas por parte das empresas, fragilizando a posição dos trabalhadores.

Devido a essa posição e sendo a parte mais débil na relação laboral, a lei procurou mecanismos de defesa para os trabalhadores, sendo o principal a ação de impugnação do despedimento coletivo, tema fulcral do nosso estudo.

Para além disso, os trabalhadores podem recorrer a procedimentos cautelares, nomeadamente o de suspensão do despedimento, de modo a não saírem prejudicados na pendência do processo. Isto se o trabalhador entender o despedimento como ilícito. No caso de o despedimento ser perfeitamente legal, o trabalhador terá sempre direito a uma compensação, a crédito de horas para procura de emprego durante o aviso prévio e a facilidades de desvinculação.

Capítulo I – Considerações gerais a propósito do despedimento coletivo

1. Noção

1.1. Elemento qualitativo – motivos determinantes da extinção do contrato de trabalho

O despedimento coletivo pode definir-se como um conjunto de cessações de contratos de trabalho devido a um único motivo determinante, tendo assim uma fundamentação objetiva. As referidas cessações têm de se concretizar num período de três meses, nos termos do art. 359.º, n.º 1, do CT.

Os fundamentos do despedimento coletivo estão elencados no citado art. 359.º do CT. Analisando o referido preceito, percebemos que o despedimento coletivo apenas poderá ter como fundamento o encerramento de uma ou várias secções da empresa ou estrutura equivalente ou a redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

De modo a compreendermos melhor os motivos referidos na lei, o legislador apresenta uma noção dos mesmos, que passamos a transcrever:

“a) Motivos de mercado - redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços que produz ou comercializa ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos - alteração nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

Refira-se, no entanto, que devemos entender os mencionados motivos (de mercado, estruturais ou tecnológicos) como meros exemplos, sendo que podem existir outras causas para o despedimento coletivo que não estejam taxativamente elencadas no preceito, até porque a definição que o legislador dá para cada motivo é bastante

abrangente. No mesmo sentido Pedro Romano Martinez refere que “trata-se, todavia, de uma indicação exemplificativa de aspectos integrantes dos referidos motivos, que se reconduzem a um fundamento económico, pois mesmo os motivos tecnológicos hão-de ter uma base económica. (...) não há dúvida de que a indicação legal é exemplificativa, podendo haver outros motivos justificativos do despedimento”¹.

Estes motivos expressam a intenção do legislador em auxiliar a empresa de modo a que não tenha prejuízos tais que resultem no encerramento da mesma. Situação essa que seria também prejudicial para o todo mercado. É por isso que o despedimento coletivo deve ser um meio para evitar a crise na empresa e não uma solução quando a crise já existe².

Esta ideia é assinalada por Bernardo da Gama Lobo Xavier ao expor que o despedimento coletivo “não se trata de um despedimento *expediente* (i.e. como expediente da crise), ou melhor, como limite de sacrifício de empresa arruinada ou em insolvência. Trata-se de um despedimento eficiente destinado a dimensionar a empresa em termos de eficácia de gestão para evitar exactamente o despedimento em crise”³.

Assim, se entende, até mesmo através da análise dos motivos elencados na lei que “o despedimento colectivo não tem que consistir numa medida absolutamente indispensável para a sobrevivência da empresa; (...) muito embora um dos motivos apontados seja o desequilíbrio económico-financeiro, não é necessário que este tenha atingido um extremo tão calamitoso para que se justifique um despedimento colectivo, ao que acresce que outras justificações para um despedimento colectivo podem verificar-se mesmo numa empresa que não está ainda em situação económica delicada (...)”^{4 5}.

O despedimento coletivo é assim um despedimento objetivo, pois não tem a ver individualmente com os trabalhadores, mas sim com a gestão da empresa.

¹ *Direito do Trabalho*, 7ª ed., Almedina, Coimbra, 2015, p.992.

² Numa crise instalada na empresa, em que não houvesse praticamente nada a fazer e a única solução fosse a extinção definitiva da empresa, não estaríamos aí perante a figura do despedimento coletivo, mas sim da caducidade. Voltaremos a este assunto posteriormente.

³ “O processo especial de impugnação do despedimento colectivo”, in: *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. VI, Almedina, Coimbra, 2012, pp. 156-157.

⁴ GOMES, Júlio Manuel Vieira – *Direito do Trabalho*, vol. I – Relações individuais de trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 985.

⁵ No mesmo sentido Acórdão do STJ de 1 de fevereiro de 2001, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/551282a40074714b80256b49005103e1?OpenDocument>

Acerca desta questão, e a título elucidativo, parece relevante fazermos uma pequena distinção entre os vários tipos de despedimento lícito⁶, principalmente de um que muito ao coletivo se assemelha – o despedimento por extinção do posto de trabalho.

O despedimento com justa causa pode ser subjetivo, ou seja, relativo a um comportamento imputado ao trabalhador, ou objetivo, isto é, por motivos alheios ao trabalhador.

Existem três tipos de despedimento objetivo:

- Despedimento coletivo
- Despedimento por extinção do posto de trabalho
- Despedimento por inadaptação⁷

Interessa-nos fazer uma distinção entre o despedimento coletivo e o despedimento por extinção do posto de trabalho, que em certas fases têm um regime semelhante, o que leva muitos autores a considerarem que ambos se complementam.

Tal complementaridade e semelhança entre os dois regimes leva muitas vezes a erros na aplicação da forma de processo, sendo que muitas empresas deveriam adotar o processo de despedimento coletivo e não o que adotam na prática.

Ora, o despedimento por extinção do posto de trabalho diferencia-se, de facto, do despedimento coletivo. Falemos dele a título de curiosidade e sustentemo-nos no seguinte excerto do Acórdão do TRP⁸ para o explicar:

"A extinção do posto de trabalho por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos relativos à empresa, constitui uma modalidade de despedimento individual

⁶ Ou seja, com justa causa. Isto porque o nosso ordenamento jurídico defende a proibição, constitucionalmente consagrada, de despedimentos sem justa causa (artigo 53.º da CRP, sendo tal proibição reafirmada pelo artigo 338.º do Código do Trabalho).

⁷ A doutrina diverge quanto a considerar ou não este despedimento como um despedimento objetivo. Por exemplo, Bernardo da Gama Lobo Xavier (*Manual de Direito do Trabalho*, com a colaboração de P. Furtado Martins, A. Nunes de Carvalho, Joana Vasconcelos e Tatiana Guerra de Almeida, 2ª ed., Lisboa, Verbo, 2014, p. 782) afirma que "No caso da inadaptação, parece evidente que não se trata de uma causa puramente objetiva nem subjetiva, estando ligada ao binómio posto de trabalho/trabalhador concreto." Sendo que, como despedimento objetivo temos a questão de o despedimento por inadaptação ser provocada por uma modificação do posto do trabalho resultante de uma implementação de novos processos de fabrico e, como despedimento subjetivo, temos a questão da não adaptação do trabalhador a esse posto de trabalho ou a essa modificação. Alguns autores denominam esta espécie de despedimento de "híbrido", pois prevê tanto causas objetivas como subjetivas para que possa ser usado. Por outro lado, outros autores, como João Leal Amado, (*Contrato de Trabalho*, 4.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p.394), defendem que se trata definitivamente de um despedimento objetivo já que não há comportamento culposo do trabalhador para que este não se adapte às modificações recentes ao seu posto de trabalho. No mesmo sentido, cfr. Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II, Situações Laborais Individuais*, 5ª ed., Almedina, Coimbra, 2014, p. 1070.

⁸ Acórdão de 08-07-2015, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/e00a2dab5e58ee5a80257e8500526fa9?OpenDocument&Highlight=0.a%C3%A7%C3%A3o.de.impugna%C3%A7%C3%A3o.de.despedimento.coletivo>.

fundado em causa objectiva, ou seja, é fundado em motivo de natureza não disciplinar (...).

O despedimento por extinção do posto de trabalho perfila-se como uma espécie de variante individual do despedimento colectivo: funda-se em motivação económica coincidente (vide a remissão do artigo 367.º para o n.º 2 do art. 359.º), resumindo-se a diferença ao número de trabalhadores abrangidos por uma e outra medida, sendo o despedimento por extinção do posto de trabalho subsidiário em relação ao despedimento colectivo.

Pedro Furtado Martins⁹ qualifica o despedimento por extinção de posto de trabalho como uma subespécie (juntamente com o despedimento colectivo) dos “despedimentos por eliminação de emprego”, considerando também que a distinção entre despedimento por extinção de posto de trabalho e despedimento colectivo assenta apenas no número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento, ou seja, num elemento externo à motivação do despedimento.

Assim, podemos concluir que o despedimento coletivo se distingue do despedimento por extinção do posto de trabalho apenas relativamente ao número de trabalhadores abrangidos.

Como ensina Monteiro Fernandes¹⁰ esta modalidade de despedimento tem uma “fisionomia híbrida”, cruzando características do despedimento por justa causa e do despedimento colectivo: do primeiro retira o critério de aferição da legitimidade do motivo de ruptura, exigindo que seja “praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”, enquanto aquele último fornece a enunciação dos motivos (de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa) susceptíveis de fundamentarem a decisão de extinção de um posto de trabalho. O despedimento por extinção do posto de trabalho culmina uma “cadeia de decisões do empregador, situadas em diferentes níveis mas causalmente interligadas”: uma decisão gestonária inicial; uma decisão organizativa intermédia (a extinção de um posto de trabalho); e uma decisão contratual terminal (a cessação do contrato de um concreto trabalhador).”

⁹ *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3.ª ed., Principia, Cascais, 2012, pp. 245 e ss.

¹⁰ *Direito do Trabalho*, 13.ª ed., Coimbra, 2006, pp. 590 e ss.

Voltando ao despedimento coletivo, especificamente ao seu elemento qualitativo, e como salienta Pedro Furtado Martins “[m]uito embora uma das notas distintivas do despedimento colectivo seja a de abranger uma *pluralidade* de trabalhadores, é a circunstância de a fundamentação do despedimento ser comum à cessação de diversos contratos que confere especificidade a esta forma de extinção da relação de trabalho. Sendo certo que, a final, o despedimento (apesar de «colectivo»), se traduzirá sempre na emissão de declarações extintivas individuais (...), a motivação comum que as fundamenta constitui o elemento unificante entre tais declarações e possibilita a autonomização do despedimento colectivo no confronto com as demais causas de cessação do contrato de trabalho”¹¹.

Relativamente a esta questão da singularidade da motivação do despedimento também se pronunciou Bernardo da Gama Lobo Xavier¹², ao referir que “a ideia de unicidade do motivo determinante suposta no despedimento colectivo limita-se à decisão de gestão no sentido da destruição ou eliminação do emprego em abstracto. Esta decisão é o traço no procedimento relativo aos despedimentos que se qualificam como colectivo. Mas, se tivermos em conta os motivos tecnológicos ou de mercado, é de notar que pode estar concretamente em causa (...) uma variedade considerável de factores, que operaram cada um por si, na própria decisão (...)” O autor dá-nos como exemplo do que referiu, o caso de um empregador/empresário poder nas suas decisões de gestão “considerar a perda de um mercado importante e por isso decide o encerramento de uma linha de produção e, simultaneamente, a compra de equipamentos que lhe facultam um aperfeiçoamento dos produtos, mas que envolvem a diminuição de pessoal e, ainda, racionalizações de organização que lhe permitem poupar alguns postos de trabalho. (...) A questão tem relevo porque é em rigor possível analisar variadas motivações de carácter técnico, de mercado, etc., que só implicam alguns postos de trabalho e não outros. Mas haverá dificuldades neste tipo de despedimento colectivo numa avaliação concreta do específico motivo que, porventura, veio a atingir tal ou tal posto de trabalho e aqueles que o ocupavam (...). O autor conclui referindo que parece ser “certo e seguro que no controlo jurisdicional dos despedimentos colectivos, o tribunal poderá considerar subsistente e

¹¹ *Ob. cit.*, 2012, p. 265.

¹² *O despedimento colectivo no dimensionamento da empresa*, Verbo, Lisboa, 2000, pp.401-402.

válido um quadro motivacional referente a alguns trabalhadores e improcedentes outras motivações relativas a outros trabalhadores”.

Concluindo, a motivação do despedimento coletivo tem de ser bem fundamentada por parte do empregador, sob pena de ser considerada improcedente e o despedimento coletivo ser considerado ilícito.

1.2. Elemento quantitativo – número de trabalhadores abrangidos

No elemento quantitativo devemos fazer distinção caso se trate de uma micro ou pequena empresa ou de uma média ou grande empresa¹³.

No caso de micro e pequenas empresas, para estarmos perante um despedimento coletivo, deve haver lugar ao despedimento de pelo menos dois trabalhadores no período de tempo de três meses. No caso das médias e grandes empresas, os trabalhadores despedidos devem ser pelo menos cinco, durante o mesmo período de tempo de três meses.

Assim sendo, e nas palavras de Bernardo da Gama Lobo Xavier¹⁴, só tem “tratamento de despedimento coletivo aquele que envolva uma certa percentagem (ou similar) dos empregados na unidade de referência”.

Ora aqui coloca-se uma questão que tem a ver com a quantificação do número de trabalhadores ao serviço em determinada empresa. Ou seja, como apuramos que uma empresa tem dois, cinco ou, por exemplo, cem trabalhadores?

Pedro Furtado Martins¹⁵ refere que “para aferir os números relevantes para a delimitação do despedimento colectivo, atende-se a momentos diferentes. A determinação do número total de trabalhadores da empresa faz-se a partir da sua qualificação como micro, pequena, média ou grande empresa, nos termos do art.100º. Daqui decorre que, para aferir este número, se atende «à média do ano civil antecedente» (nº2). A lei não diz como se apura a média (...) uma forma possível será verificar o

¹³ Segundo o art.100º nº1 do CT, entende-se: “a) Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores; b) Pequena empresa a que emprega de 10 a menos de 50 trabalhadores; c) Média empresa a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores; d) Grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores.”

¹⁴ *Ob. cit.*, 2000, p. 356.

¹⁵ *Ob. cit.*, 2012, pp. 261-262.

número existente no final de cada mês de calendário e dividir o total por 12. (...) Para apurar o número de trabalhadores da empresa, consideram-se apenas os que estejam diretamente vinculados ao empregador que promove o despedimento. Não se contabilizam, portanto, os trabalhadores temporários que prestem serviço na empresa utilizadora (...) [mas] incluem-se os trabalhadores da empresa que promove o despedimento que se encontrem cedidos a outra entidade”¹⁶.

No âmbito deste elemento quantitativo, podemos encontrar outra dificuldade na determinação do número exato de trabalhadores da empresa quando estejam em causa empresas com vários estabelecimentos.

Bernardo da Gama Lobo Xavier¹⁷ tratou esta questão de modo facilmente compreensível. Vamos esquematizar:

- Nos casos em que existe uma pessoa jurídica com várias empresas, com vários quadros de pessoal, com unidades de produção autónomas e com diversas atividades, o número de trabalhadores afere-se por cada estabelecimento.

- Já nos casos em que há vários estabelecimentos, mas não têm autonomia de gestão nem contabilidade própria nem quadros de pessoal distintos¹⁸, o número de trabalhadores afere-se pelo total da organização empresarial.

Neste último caso, existindo vários estabelecimento, quando estamos perante um despedimento coletivo, devemos ter em atenção para preencher o elemento quantitativo a empresa em si. Isto é, para um despedimento coletivo que abranja vários estabelecimentos, mas esses estabelecimentos não sejam autónomos, deve ser tida como referência a globalidade desses despedimentos, sendo o procedimento um só.

Aliás, como vários autores fazem referência, a própria lei vai nesse sentido, ao colocar no art.16.º, n.º2, do CPT que “No caso de o despedimento abranger trabalhadores de diversos estabelecimentos, é competente o tribunal do lugar onde se situa o estabelecimento com maior número de trabalhadores despedidos.”. Ou seja, há um só processo, um só despedimento coletivo, para vários estabelecimentos diferentes.

¹⁶ Sobre a mesma questão e no mesmo sentido: XAVIER, Bernardo Lobo, “Regime do despedimento colectivo e as alterações da Lei nº32/99”, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. III, Almedina, Coimbra, 2002, pp. 236-237.

¹⁷ *Ob. cit.*, 2000, pp. 368-375.

¹⁸ Casos estes que o autor apelida de “mera descentralização de funcionamento e de produção”.

A este respeito Catarina de Oliveira Carvalho entende que “esta é a solução que se apresenta mais conforme à finalidade visada, ou seja, a diminuição dos custos e simplificação procedimental da extinção, atendendo à presumível menor capacidade económica e de organização interna das empresas de menor dimensão”¹⁹.

No mesmo sentido parece caminhar Pedro Furtado Martins, apesar de admitir a existência de alguma dificuldade na aplicação prática destas regras. O autor faz ainda referência ao caso das sucursais²⁰, referindo que “entendemos que se deverão apenas considerar os trabalhadores da sucursal, pois nos parece que o conceito de empresa relevante neste domínio abrange apenas a organização localizada em Portugal e que aqui desenvolve atividade”²¹.

Depois de apurada a forma de encontrar o número exato de trabalhadores da empresa, foquemo-nos nas questões do elemento quantitativo do despedimento coletivo em concreto.

Na verdade, entende-se que estamos perante um despedimento coletivo não só quando o elemento quantitativo está preenchido, mas também quando as cessações dos contratos dos trabalhadores despedidos dão origem a um verdadeiro desemprego. Por outras palavras: quando não se mantém na empresa o mesmo nível de emprego, tendo em conta que os contratos daqueles trabalhadores cessaram e não serão substituídos.

No entanto, é entendimento geral que essa eliminação de emprego refere-se a uma certa categoria ou profissão, porque pode acontecer que o número de trabalhadores da empresa se mantenha o mesmo, havendo simplesmente uma reorganização da empresa, ou seja, serão despedidos trabalhadores de uma determinada categoria ou secção mas poderão ser contratados novos trabalhadores para outra secção diversa. Nestes casos, o número de trabalhadores da empresa mantém-se estável, apesar de ter havido lugar a um despedimento coletivo²².

¹⁹ *Da dimensão da empresa no direito do trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 880.

²⁰ As sucursais de sociedades comerciais não têm personalidade jurídica distinta da sociedade e servem para representar permanentemente uma sociedade que não tenha sede num determinado país mas que lá exerça a sua atividade.

²¹ *Ob. cit.*, 2012, pp. 264-265.

²² O despedimento coletivo pode ainda ter lugar, apesar de o número de trabalhadores da empresa não ser afetado, devido a melhorias tecnológicas na empresa. Esta ideia é defendida por Bernardo da Gama Lobo Xavier, (*ob. cit.*, 2000, p.355) ao referir que “mesmo dentro da mesma profissão poderá, apesar do saldo, estabelecer-se uma situação suficientemente expressiva no plano do emprego para dar origem às questões do despedimento colectivo. Assim, numa substituição de tecnologia sem diminuição global de efectivos, pela compensação do despedimento dos trabalhadores inadapáveis a tal tecnologia com admissão de mão-de-obra para ela preparada.”

Para finalizar acerca do elemento quantitativo do despedimento coletivo, Pedro Rica Lopes²³ suscita uma questão pertinente que tem a ver com o facto de “saber qual o momento relevante para verificar se os critérios quantitativos estão reunidos”. E sugere uma resposta exequível, sugerindo que tal verificação tem de ocorrer “no momento inicial do procedimento (...), muito embora seja comum que, ao longo processo o empregador e alguns trabalhadores cheguem a acordo”.

Quanto a esta questão também Bernardo da Gama Lobo Xavier²⁴ aponta no mesmo sentido, afirmando que “o número de despedimento relevante corresponde àquele que foi intencionado e não ao número de despedimentos a final decididos, que – mesmo menor – não descaracterizará o procedimento”²⁵.

De facto, podemos constatar que existem alguns acórdãos²⁶ nos quais o despedimento coletivo iniciara com vários trabalhadores, mas no final do processo acabou por ser declarado apenas em relação a um só trabalhador e nem por isso se descaracterizou e deixou de ser considerado um despedimento coletivo.

²³ “Despedimento colectivo – sua evolução histórica e legislativa”, *Prontuário de Direito do Trabalho* (2012), n.º 93, p. 225-226.

²⁴ *Ob. cit.*, 2012, p. 159.

²⁵ No mesmo sentido MARTINS, Pedro Furtado, *ob. cit.*, 2012, p. 262.

²⁶ Como exemplo podemos indicar os acórdãos do STJ de 03-03-2010 e de 06-11-1996, consultados em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1ee63dd38cbc8116802576e3004c84c1?OpenDocument> e em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/a27bc65515ea5e0d802568fc003b2cc6?OpenDocument>, respetivamente.

2. Procedimento

2.1. Processo interno de decisão

O procedimento de despedimento coletivo pode ser dividido em duas fases: a primeira fase trata-se de uma fase de gestão acerca da decisão de diminuição de quadros da empresa através da redução do número de postos de trabalho; e a segunda fase é a decisão de despedir como modo de diminuição desses postos – a concreta cessação dos vários contratos.

O processo interno da decisão de despedimento coletivo tem a ver com um momento anterior ao início do procedimento de despedimento propriamente dito, ou seja, antes da primeira fase do despedimento coletivo em si – a comunicação inicial de despedir – existe uma fase de reflexão interna na empresa que passa não só mas também por decisões de gestão. Este processo interno de decisão está diretamente ligado ao elemento qualitativo do despedimento coletivo, sendo que o empregador deve fazer uma análise profunda acerca dos motivos que irá utilizar para fundamentar o despedimento. O empregador, previamente à decisão de despedir, deve ponderar e refletir.

Neste âmbito, poderemos entrar numa questão bastante controversa relacionada com o paradoxo entre a liberdade que o empregador tem de gerir a sua empresa e, por outro lado, o direito dos trabalhadores à segurança no emprego.

Apesar do direito que assiste ao empregador/empresário, este terá sempre um dever de analisar o impacto social que a cessação dos contratos de trabalho implica, tendo assim uma verdadeira responsabilidade social pela gestão.

Na opinião de Bernardo da Gama Lobo Xavier “as decisões sobre a continuação ou a não continuação de empreendimento, ou sobre o nível da mão-de-obra empregue, (...) implicam decisões que – em economia livre – não podem estar nas mãos da Administração Pública ou sequer dos tribunais. O mercado repousa na crença de que são os empresários as pessoas idóneas para criar ou encerrar empresas e para as dimensionar (...). Daqui resulta uma liberdade – ainda que não incondicionada – de fixação (...) do quadro de pessoal, cujo juízo pertence primordialmente ao empregador”²⁷.

²⁷ *Ob. cit.*, 2000, p. 407.

Relativamente à tensão entre a liberdade da empresa e por outro lado a proteção dos trabalhadores, devemos analisar a nossa Constituição, porque, na realidade, temos normas constitucionais para ambos os princípios.

A CRP contempla no seu art. 53.º o princípio da segurança do emprego, que tutela a posição do trabalhador, estabelecendo que “É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.”.

E no art. 61.º o princípio da iniciativa económica privada que protege a empresa na organização e gestão do pessoal²⁸, determinando que “A iniciativa económica privada exerce-se livremente nos quadros definidos pela Constituição e pela lei e tendo em conta o interesse geral” e que “É reconhecido o direito de autogestão, nos termos da lei”.

Abordemos estes dois princípios tão importantes e ao mesmo tempo nem sempre fáceis de articular.

A liberdade da empresa está englobada no princípio da liberdade económica que defende a iniciativa económica privada, nomeadamente, da empresa. Tal liberdade pode ser dividida em²⁹:

- Liberdade de constituição da empresa ou liberdade de criação; e
- Liberdade de gestão da empresa.

Nesta última vertente, insere-se a liberdade que o empresário tem de despedir trabalhadores através de decisões de encerramento ou redimensionamento da empresa.

Apesar de tal liberdade existir efetivamente e ser um direito com relevância constitucional presente no art. 61º da CRP, como em tudo, existem limitações. Assim, concluímos que a liberdade da empresa só pode ser limitada por motivos de força maior. Um desses motivos pode ser o direito ao trabalho e à segurança no emprego que pode limitar a liberdade do empregador, mas apenas proporcionalmente. Ou seja, não se pode exigir a um empresário que gira a sua empresa apenas e só tendo em conta a segurança dos trabalhadores, não estivéssemos nós numa economia de mercado.

²⁸ Outros artigos relevantes para esta temática da CRP: 56.º, n.ºs 3 e 4, 54.º, n.º 5, alínea c), 55.º e ss., 47.º, 59.º, n.º 1, alíneas e) e b).

²⁹ Esta distinção é defendida por CANOTILHO, José Joaquim Gomes/ MOREIRA, Vital – *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4.ª ed. revista, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 787º e ss.

Apesar da liberdade que é garantida ao empregador/empresário relativamente aos seus atos de redimensionamento da empresa, melhorias na tecnologia, reorganização de pessoal e de produção, a verdade é que tudo isso afeta diretamente o trabalhador.

Daí, por outro lado, temos o princípio da segurança no emprego que protege os trabalhadores e tem também cariz constitucional no art. 53.º da CRP.

Este princípio determina “que tal forma de despedimento se restrinja aos casos em que as razões económicas sejam suficientemente fortes para justificarem o sacrifício de interesses tão importantes como os que se ligam à conservação do contrato (...)”³⁰, por isso mesmo, não pode ser esquecido pelo legislador do regime legal do despedimento coletivo. E não o é de facto. Constate-se, por exemplo, as normas relativas ao regime legal do despedimento coletivo e que contemplam várias formas de proteção do trabalhador, seja através da criação de vários momentos de resolução do conflito por via de acordo, visando sobretudo alcançar alternativas ao despedimento, seja através da obrigatoriedade de pagamento de compensações por causa do despedimento.

Para além disso, o despedimento coletivo é fortemente controlado, nomeadamente a nível judicial, onde serão debatidos todos os motivos que estão na origem do despedimento, para que se verifique se é ou não adequada à situação em concreto a aplicação de um despedimento coletivo e se não existe outra alternativa que não lese de forma tão gravosa a posição dos trabalhadores.

Assim, o legislador deve harmonizar as duas posições, não colocando o trabalhador numa posição mais fraca e sem defesas, mas também não ferindo a liberdade do empregador de dispor da sua empresa e geri-la da melhor forma que entender.

Bernardo da Gama Lobo Xavier defende essa mesma harmonização entre os dois princípios constitucionais e afirma “não ser possível jurídico-constitucionalmente exigir ao empresário que siga a sua actividade apenas em benefício dos seus trabalhadores bem como as limitações que lhe advenham da própria segurança de emprego não-de ser necessárias e proporcionais”³¹.

³⁰ ABRANTES, José João, *Direito do Trabalho – Ensaios*, Edições Cosmos, Lisboa, 1995, p. 197.

³¹ “O regime dos despedimentos colectivos e as modificações introduzidas pela lei nº32/99, de 18.5”, in: *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2001, pp. 403-409.

Feita esta referência aos princípios constitucionais tão relevantes nesta matéria, retornemos ao processo interno de decisão em si.

De facto, ao analisarmos a legislação, não encontramos esta fase indicada, nem a distinção entre processo interno e processo externo de decisão, no entanto, ela existe, tratando-se de uma fase especial para o empregador ponderar, calcular e identificar “os motivos que levaram à provável redução da mão-de-obra no serviço, o volume de emprego necessário de acordo com as necessidades da organização, os postos de trabalho a eliminar”³². Para além disso, na sua ponderação, o empregador deve atender às indemnizações que terão de ser pagas aos trabalhadores despedidos e fazer os cálculos dos custos.

Entende-se que são referentes a esta fase, algumas normas no CT, como o caso do art. 423.º, n.º 1, alínea c), que atribui à comissão de trabalhadores direito a, nomeadamente, “Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;”. Outro direito atribuído à comissão de trabalhadores e decorrente desta fase interna de decisão é o presente no art. 424.º, n.º 1, alínea i) e é o direito à informação sobre o projecto de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão da actividade da empresa.

Nesta fase interna de decisão, nos termos do art. 425.º, n.º 1, alínea c), o empregador deve ainda solicitar o parecer da comissão de trabalhadores antes de aplicar qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho.

Para além do já referido, nos termos do art. 429.º, n.º 2, a comissão de trabalhadores ou a comissão coordenadora tem ainda direito, no âmbito da participação na restauração da empresa, a:

“a) Informação e consulta prévias sobre as formulações dos planos ou projectos de reestruturação;

³² MARTINS, Pedro Furtado, *ob. cit.*, 2012, p.313.

b) Informação sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de estes serem aprovados;

c) Reunir com os órgãos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;

d) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes da empresa.”

Destacamos assim a relevância das comissões representativas dos trabalhadores neste processo de decisão da entidade empregadora, no sentido de que esta deve respeitar o direito à informação e as tentativas de acordo que possam surgir como alternativa ao despedimento.

Depois de respeitadas as normas relativas à consulta das entidades representativas dos trabalhadores e tomando o empregador a decisão de seguir com o despedimento, diminuindo os quadros de pessoal, podemos questionar como fará o empregador para “escolher” quais os trabalhadores que serão abrangidos pelo despedimento coletivo.

De facto, a ponderação de opção por uns ou outros trabalhadores tem extrema relevância no processo interno de decisão do empregador, já que os custos económicos que este terá com o despedimento coletivo, podem variar em função da antiguidade dos trabalhadores despedidos, devido à obrigação de indemnização que terá de pagar por compensação do despedimento e que variará evidentemente em função da antiguidade dos trabalhadores.

Filipe Fraústo da Silva³³ debruçou-se profundamente sobre esta questão, referindo que o “motivo próximo que justifica a seleção de um trabalhador para despedimento pode, ou não, coincidir com o que justifica o de outro. E pode, num caso, o factor pertinente não permitir a imediata identificação dos trabalhadores a considerar (...), obrigando ao manuseamento de critérios de escolha (...)”. O autor defende que o empregador tem obrigação não só de fundamentar a comunicação do despedimento coletivo com os motivos a este referentes, como de indicar, relativamente à escolha dos trabalhadores em concreto abrangidos pelo despedimento “os critérios de seleção escolhidos, demonstrando a sua razoabilidade, ou seja, que, por força destes, o trabalhador despedido foi aquele que

³³ “Observações acerca da seleção social no procedimento de despedimento coletivo”, in: *Estudos dedicados ao Prof. Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes* – vol.I, Universidade Católica editora, Lisboa, 2011, p. 548-552.

realmente se justificava, desde um ponto de vista objectivo e segundo uma opção empresarialmente aceitável de individualização (...), o que permitirá apreciar a ausência de tratamento discriminatório ou de decisões arbitrárias (...). E ainda que “ao exigir a lei que a comunicação da decisão final de despedimento faça referência aos motivos da cessação do contrato, aí se inclui, não só a fundamentação económica do despedimento (...), mas também o motivo individual que determinou a escolha em concreto de cada trabalhador visado e destinatário dessa comunicação, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento colectivo e não qualquer outro trabalhador (...).

Consideramos este entendimento em harmonia com as preocupações de transparência que presidiram à consagração legal da necessidade de enunciação formal no procedimento dos critérios empresariais de selecção e de comunicação a cada um dos trabalhadores visados dos motivos do seu despedimento.”

Se analisarmos a lei, nomeadamente os arts. 23º e ss. do CT, encontramos critérios que estão completamente interditos e não podem ser utilizados para optar por um e não outro trabalhador, sob pena de ser considerada uma opção discriminatória. São os casos enunciados no art. 24.º, n.º 1, do CT: “O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.”

Ora, por força do n.º 2, alínea c), parte final, do referido artigo: “O direito referido no número anterior respeita, designadamente: (...) a critérios para selecção de trabalhadores a despedir.”

Filipe Fraústio da Silva acrescenta ainda como interditos “critérios que se prendam com a expressão e divulgação do pensamento dos trabalhadores, ou com dimensões

relevantes da sua vida privada, com o resultados de testes ou exames médicos (...)”³⁴ entre outros critérios que envolvam o acesso a informações dos trabalhadores por meios ilícitos ou violem direitos fundamentais dos mesmos. Em todos estes casos de “utilização de critérios discriminatórios, incongruentes, irrazoáveis ou abusivos” poderá haver lugar “a juízos de improcedência limitados aos trabalhadores afectados (...): o seu despedimento será ilícito, com as consequências gerais previstas no nº1 do art.389º do Cód. Trabalho”³⁵.

O autor faz ainda referência ao princípio de menor danosidade, mencionando que “certos critérios poderão encontrar legitimação na circunstância de o despedimento se mostrar menos danoso para os trabalhadores que identifique do que para outros, em face de outros meios de tutela disponível a que possam aceder com exclusão dos demais”³⁶.

Esta situação de escolha dos trabalhadores não se verifica quando esteja em causa, por exemplo, o despedimento coletivo por via da extinção de uma inteira secção da empresa. Nesse caso, “parece inviável é que a mesma invocação de encerramento de uma (ou mais) secções ou estruturas equivalentes possa, sem mais desenvolvimentos habilitantes, permitir o despedimento de trabalhadores não afectos às mesmas”³⁷.

Assim, e nas palavras de Sofia Silva e Sousa “os critérios utilizados deverão ser tão objectivos ou objectiváveis quanto possível, desde logo, de forma a evitar selecções que possam ser qualificadas como arbitrárias ou discriminatórias. Em regra, a aplicação destes critérios tem por referência um departamento ou secção, comparando-se aptidões, conhecimentos, características ou valências de uns trabalhadores face aos outros”³⁸.

Concluindo, no final desta fase interna de decisão, o empregador deverá chegar a uma conclusão. Se decidir avançar para o procedimento de despedimento deverá estar apto para comunicar quais os sectores e ou trabalhadores que serão abrangidos por esse mesmo despedimento e quais os motivos. Isto porque tais referências terão de ser obrigatoriamente incluídas na comunicação aos trabalhadores, como veremos de seguida.

³⁴ *Ob. cit.*, p. 553.

³⁵ *Últ. ob. cit.*, p. 557.

³⁶ *Últ. ob. cit.*, p. 554.

³⁷ *Últ. ob. cit.*, p.555.

³⁸ “Notas (breves) sobre o procedimento do despedimento colectivo”, in: *Estudos Dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. III, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015, p. 489.

2.2. Processo externo de decisão

Depois de tomada internamente a decisão por parte do empregador de avançar com o despedimento coletivo, segue-se o processo externo de decisão – o empregador deve seguir o procedimento legal de despedimento coletivo –, que passa por várias fases que iremos, de imediato, referir.

Fase da comunicação preliminar

A primeira fase é a comunicação inicial da intenção de despedir. Tal comunicação deve ser feita pela entidade empregadora, por escrito, alegando a intenção de despedir coletivamente. No caso de não existir a estrutura representativa de trabalhadores³⁹ à qual deve ser feita a comunicação, esta deve ser feita a cada um dos trabalhadores visados se estes não designarem uma comissão representativa *ad hoc*⁴⁰.

Esta comunicação inicial deve conter a chamada informação de suporte. Deve incluir os elementos formais presentes no art. 360.º, n.º 2⁴¹ do CT, assim como a descrição dos motivos invocados para o despedimentos coletivo e os critérios de seleção nos quais o empregador se baseou para despedir aqueles trabalhadores em concreto e não outros. Esses critérios não são indicados na lei, ou seja, o empregador tem liberdade para determinar os critérios de escolha dos trabalhadores abrangidos no despedimento coletivo, podendo esses critérios variar de empresa para empresa, dependendo da área de atuação, entre outros. No entanto, como vimos já no anterior ponto, existem alguns limites

³⁹ Se existir, é a esta que deve ser feita a comunicação de intenção de despedimento. Pode existir ou uma comissão de trabalhadores ou uma comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa. A respeito das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores encontramos os arts. 404º e ss. do CT.

⁴⁰ Deve ser criada no prazo de 5 dias úteis contados da data da receção da mencionada comunicação, a qual terá um máximo de 3 ou 5 elementos, consoante o despedimento abranja até 5 ou mais trabalhadores, respetivamente. Pedro Furtado Martins (*ob.cit.*, 2012, p. 316) coloca uma questão pertinente, que tem a ver com o facto de existir ou não uma obrigação do empregador em comunicar também individualmente aos trabalhadores quando existe uma comissão *ad hoc* eleita, mas em que alguns dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento não participaram nessa eleição e não se consideram representados por tal comissão e disso informam o empregador. A lei nada refere a este respeito e o autor entende que “o empregador não pode ser penalizado pelas deficiências da lei ou pelas dificuldades dos próprios trabalhadores em designarem os seus representantes” e se o empregador não comunicar as informações devidas aos trabalhadores não representados pela comissão “tal não configura um vício procedimental suscetível de afetar a licitude e a validade do despedimento (...). Só quando a informação não for transmitida à comissão *ad hoc*, nos termos do artigo 360.º, n.º 4, é que se determina a ilicitude do despedimento – cfr. artigo 383.º, a)”.

⁴¹ “a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;

b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;

c) Os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir;

d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;

e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;

f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.”

que não podem ser extravasados: as regras da não discriminação e a exigência de objetivação devem ter sido em conta pelo empregador sob pena de ilicitude do despedimento

Os motivos justificativos que o empregador deve alegar no procedimento de despedimento coletivo são os que já referimos anteriormente e os que estão indicados na lei⁴², tendo que o empregador ser bastante preciso e detalhado na comunicação do despedimento, de modo a que os trabalhadores se possam defender devidamente. Aliás se a fundamentação do despedimento coletivo for demasiado ampla e abstrata, é um fundamento válido para impugnação do despedimento. Mas disso trataremos mais adiante.

Para além da comunicação aos trabalhadores dessa intenção de despedimento, também o Ministério responsável pela área do laboral deve ser alertado do início do processo de despedimento coletivo, devendo, então, a entidade empregadora enviar para a DGERT a informação de suporte.

Fase de informações e negociações

Depois de realizada a comunicação da intenção de despedir, segue-se a fase de informações e negociações, presente nos arts. 361.º e 362.º do CT, que é mediada pela DGERT e é da competência do empregador a sua marcação no prazo de cinco dias depois da comunicação inicial⁴³. O objetivo desta fase é que a entidade empregadora e os trabalhadores cheguem a acordo acerca da dimensão e dos efeitos das medidas que se pretendem adotar e, caso seja possível, tentar encontrar alternativas ao despedimento.

Uma estratégia bastante utilizada pelas entidades empregadoras é oferecer aos trabalhadores despedidos compensações monetárias mais elevadas que aquelas a que têm direito por lei, de modo a que estes aceitem e não se oponham ao despedimento.

O papel da DGERT é o de mediar as negociações, alertando para as irregularidades formais e substanciais que possam existir durante esta fase.

⁴² Apesar de não serem, como vimos, taxativos.

⁴³ Na doutrina tem sido entendimento comum que este prazo de cinco dias é meramente indicativo, não se verificando no caso de violação do mesmo qualquer invalidade do procedimento. Apenas se não existir de todo a promoção das negociações é que tal será fundamento para a ilicitude do despedimento. Neste sentido: MARTINS, Pedro Furtado, *ob. cit.*, 2012, p. 317 e XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *ob. cit.*, 2000, pp. 472-473.

No final a decisão de despedir ou não depende apenas da entidade empregadora e não existe obrigação de qualquer parecer favorável ou autorização da DGERT, devendo apenas constar de ata as razões pelas quais não foi possível alcançar um acordo.

Esta fase trata-se de uma mera formalidade porque, na prática, existem poucos casos de procedimento de despedimentos coletivos que terminam com um acordo. Os trabalhadores raramente chegam a um consenso com a entidade empregadora e os empregadores quando optam pelo despedimento coletivo, por regra, vão até ao fim com a medida.

Seguimos o entendimento que esta fase só é obrigatória quando haja estrutura de representação dos trabalhadores ou uma comissão criada *ad hoc*, porque a letra da lei assim o refere no art. 361.º, n.º1,⁴⁴ do CT. Daqui se colhe que apesar de os trabalhadores não serem obrigados a designar uma comissão, se não o fizerem perdem esta oportunidade que a lei atribui de negociar com a entidade empregadora e de chegar a um possível acordo.

Comunicação da decisão final de despedimento

No final da fase de negociações, pode acontecer que alguns contratos de trabalho cessem não pelo despedimento coletivo, mas por um acordo de revogação. E pode mesmo a entidade empregadora ter optado por não despedir todos os trabalhadores inicialmente apontados e manter a sua decisão apenas em relação a alguns.

No entanto, a entidade empregadora deve comunicar por escrito a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento a decisão final no prazo de 15 dias a contar da realização do acordo ou não existindo acordo, a contar da data de envio da informação de suporte.

Aqui nos surge uma questão que tem a ver com a natureza deste prazo de 15 dias que encontramos presente no art. 363.º, n.º1, do CT.

⁴⁴ “Nos cinco dias posteriores à data do acto previsto nos n.os 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação **com a estrutura representativa dos trabalhadores**, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir (...)” (sublinhado nosso).

Este prazo tem sido diminuído ao longo do tempo, daí a maioria da doutrina entender que se trata de um prazo dilatatório, pois só assim se justifica a sua redução ao longo das alterações legislativas⁴⁵.

É o caso de Pedro Lopes que defende tratar-se de um “prazo (...) meramente dilatatório, o que significa que a decisão não poderá ser tomada antes de decorrido o mesmo, mas poderá (e deverá) ser tomada depois”⁴⁶.

No mesmo sentido vai Pedro Furtado Martins, pois refere o autor que “não é um prazo-limite para a tomada de decisão. É um período de dilação, durante o qual o despedimento não pode ser proferido, sob pena de ilicitude – crf. Artigo 383º, b). Não existe, portanto, um prazo-limite para que o empregador decida do despedimento coletivo (...)”⁴⁷.

António Luís Carvalhão atenta que “o prazo é dilatatório. Em conformidade, a causa de ilicitude do despedimento colectivo prevista no art. 383º al. b) do Código do Trabalho tem por objecto situações em que a decisão de despedimento é comunicada ao trabalhador antes de decorrido aquele prazo.”⁴⁸. O mesmo autor refere ainda que o prazo deve ser considerado dilatatório também por “interpretação sistemática”, já que nos casos de despedimentos por extinção do posto de trabalho e por inadaptação os prazos previstos também são dilatatórios.

Associamo-nos à doutrina que defende a natureza dilatatória do prazo para a tomada de decisão. No entanto, António Carvalhão levanta uma questão relevante, problematizando qual é o prazo máximo para o empregador comunicar a decisão de despedimento, ou seja, até quando o pode fazer.

Entende-se na generalidade que se aplica aqui o conceito indeterminado “prazo razoável” – devendo-se entender como prazos curtos, de modo a favorecer os trabalhadores, não ficando estes dependentes eternamente da decisão ou não de

⁴⁵ O prazo era de 30 dias na antiga LCCT (DL n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro), de 20 dias no CT de 2003 e atualmente, como sabemos, o prazo foi fixado em 15 dias, e encontra-se no art.363.º, n.º 1, do CT.

⁴⁶ *Ob. cit.*, 2012, p.227.

⁴⁷ *Ob. cit.*, 2012, p. 327.

⁴⁸ CARVALHÃO, António Luís – “Despedimento colectivo (Questões práticas)”, *Prontuário de Direito do Trabalho* (2011), n.º 90, p. 95.

despedimento. Por outras palavras, um prazo que não seja considerado abusivo⁴⁹ por parte do empregador para tomar uma decisão.

Na jurisprudência, encontramos alguns acórdãos que se debruçam sobre esta questão, nomeadamente o STJ⁵⁰, ao referir que o prazo deve ser curto e não deve afectar “a procedência dos fundamentos invocados, tornando-os obsoletos” nem determinar “um eventual exercício abusivo do direito accionado, ao frustrar eventuais e legítimas expectativas dos trabalhadores sobre a manutenção dos seus postos de trabalho”.

Ora se o tempo passado for considerado abusivo, haverá consequências, nomeadamente a caducidade do direito de despedir coletivamente, tendo de ser instaurado novo procedimento⁵¹.

Na data em que é comunicada aos trabalhadores a decisão de despedimento coletivo, a entidade empregadora tem de dar conhecimento à DGERT dessa decisão, ficando assim notificado o Ministério do Trabalho nos termos do art. 363.º, n.º 3, do CT.

A entidade empregadora deve incluir na sua comunicação obrigatoriamente o motivo da cessação, a data de cessação do contrato, o montante da compensação, a forma e o lugar do respetivo pagamento.

Aqui chegados, devemos ter em conta a questão do aviso prévio. É que o despedimento coletivo só é eficaz se for respeitado o aviso prévio consagrado no art. 363.º do CT. Ou seja, depois do prazo dilatatório de 15 dias que o empregador deve respeitar antes de tomar a decisão final, tem de comunicar aos trabalhadores abrangidos a decisão de despedimento com uma antecedência mínima que varia em função da antiguidade dos mesmos. Antecedência essa relativamente ao dia em que pretende que ocorra a cessação efetiva da relação laboral.

O aviso prévio varia entre 15 e 75 dias, caso a antiguidade seja inferior a um ano ou igual ou superior a dez anos, respetivamente.

⁴⁹ Destacamos no entanto o caso de um acórdão em que, por exemplo, o prazo de 71 dias, não foi considerado abusivos Acórdão do TRP de 15.07.2009 consultado em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fd/f7f4eb0743bcf8a8802576260044d746?OpenDocument>. Constatamos assim que, de facto, tudo varia de caso para caso.

⁵⁰ Acórdão de 30.09.2009 consultado em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/733a4846b96b9fa7802576870041aea3?OpenDocument>.

⁵¹ Ideia defendida em: CARVALHÃO, António Luís, *ob. cit.*, p. 98 e MARTINEZ, Pedro Romano e outros – *Código de Trabalho anotado*, 5ª ed., 2007, Almedina, p. 726-727.

A respeito do aviso prévio importa atender às seguintes questões.

Em primeiro lugar, devemos ter em atenção que não releva para efeitos de contabilização da antiguidade do trabalhador o período de aviso prévio, ou seja, “para determinar o período de duração do aviso prévio (...), pensamos que se terá de atender à antiguidade do trabalhador no momento em que lhe é comunicada a decisão final e não à que terá no final do aviso prévio”⁵².

A efetiva cessação do contrato ocorre quando termina o prazo de aviso prévio e para contabilização do aviso prévio entendemos que deve contar não a data em que o empregador enviou a comunicação, mas sim a data em que o trabalhador a recebeu, pois só a partir daí começou a produzir o seu efeito útil de avisar o trabalhador com antecedência.

Durante o período de aviso prévio, mantém-se a relação laboral e a prestação de trabalho⁵³. No entanto, o empregador pode dispensar o trabalhador da prestação de trabalho, desde que tenha motivos para o fazer. O que não será difícil, tendo em conta que, como refere Pedro Furtado Martins, “raros serão os casos em que o empregador que promove o despedimento por eliminação de postos de trabalho não tenha razões justificativas para obstar à prestação efetiva do trabalho durante o procedimento. Na generalidade das situações, quando o despedimento é declarado já os postos de trabalho se tornaram redundantes, não havendo tarefas para os trabalhadores executarem ou não sendo o volume de trabalho remanescente suficiente para os ocupar produtivamente”⁵⁴. Por esta e outras razões, nomeadamente ligadas ao trabalhador que por saber que vai efetivamente sair da empresa não seria tão dedicado e produtivo durante esse tempo de aviso prévio, “é lícito ao empregador não receber a prestação laboral nestas situações e em consequência dispensar o trabalhador de comparecer nas instalações”⁵⁵.

Quanto ao incumprimento do aviso prévio, a lei não o contempla como causa de ilicitude do despedimento. Na realidade, mesmo que o empregador não o respeite, nos termos da lei, só existe cessação contratual “decorrido o período de aviso prévio em falta a contar da comunicação de despedimento”. Ou seja, para todos os efeitos, cumpra ou não

⁵² MARTINS, Pedro Furtado, *ob. cit.*, 2012, p. 333.

⁵³ Sendo permitido ao empregador marcar durante o aviso prévio o gozo das férias vencidas e não gozadas do trabalhador, segundo o art. 241.º, n.º5, do CT.

⁵⁴ *Ob. cit.*, 2012, p. 338.

⁵⁵ *Últ. ob. cit.*, 2012, p. 339.

o empregador o período de aviso prévio, o contrato só cessa no final do seu prazo e o empregador é obrigado durante esse período a pagar a retribuição e demais direitos, mesmo que não cumpra o referido aviso.

Pedro Furtado Martins⁵⁶ refere que “o incumprimento do aviso prévio equivale a uma dispensa de execução da prestação de trabalho. Daqui decorre que a inobservância do aviso prévio não determina por si só, a ilicitude do despedimento (...)”. No entanto, o autor alerta para outra situação que essa sim, seria geradora de ilicitude: “a inobservância do aviso pode levar a que o empregador não coloque à disposição do trabalhador as quantias devidas⁵⁷. E aí, sim, fica em risco a licitude do despedimento, por força do disposto na aliena c) do artigo 383.^o”.

Existem alguns direitos de que os trabalhadores beneficiam quando são alvo de um despedimento coletivo e que se revela necessário referir:

- Crédito de horas remunerado de 2 dias de trabalho por semana durante o período de aviso prévio;
- Direito a denunciar o contrato com 3 dias úteis de antecedência sem perder o direito a compensação;
- Compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade⁵⁸.

A compensação justifica-se, sendo o despedimento coletivo um despedimento objetivo, por factos não imputáveis ao trabalhador e por isso “é devida em razão de o empregador, no exercício do seu direito, fazer cessar o contrato; (...). Trata-se, pois, de compensação resultante de uma responsabilidade civil por intervenções lícitas”⁵⁹.

⁵⁶ *Ob. cit.*, 2012, p. 335.

⁵⁷ Isto porque mesmo durante o período de aviso prévio, haja ou não respeito pelo mesmo e esteja ou não o trabalhador a prestar efetivamente trabalho, o empregador tem o dever de pagar a retribuição correspondente ao período de aviso prévio.

⁵⁸ A compensação e o crédito de horas devem ser dados ao trabalhador até ao termo do prazo de aviso prévio.

⁵⁹ MARTINEZ, Pedro Romano, *ob. cit.*, 2010, p.1072.

3. Compatibilização com a Diretiva Comunitária 98/59/CE do Conselho, de 20 de Julho?

O direito europeu e a sua aplicação no foro interno é uma realidade nos dias atuais. Com uma grande evolução nos últimos anos, não existe praticamente hoje área da normatividade interna em que não se aplique o direito europeu. Maria Luísa Duarte⁶⁰ chega a comparar o direito comunitário a “um vírus, [que] “contaminou” os domínios de regulamentação interna” e que “raros são os espaços de normatividade unicamente abertos à intervenção reguladora do decisor nacional”.

Ora, o direito do trabalho e as normas relativas à proteção do trabalhador e às relações jurídico-laborais não poderiam ser exceção.

Apesar da aplicabilidade do direito europeu no foro interno dos Estados-membros⁶¹, estes “conservam (...) uma competência própria que lhes permite uma margem de decisão sobre as matérias de âmbito laboral e social. Não podemos, contudo, ignorar o desígnio comunitário de uma maior harmonização das legislações nacionais nesta área e que conduziu à aprovação de um grande número de actos comunitários vinculativos, com especial destaque para as directivas”⁶².

Assim, o Direito europeu intervém no foro interno por via das diretivas⁶³.

⁶⁰ DUARTE, Maria Luísa – “Direito Comunitário do Trabalho”, Estudos de direito processual do trabalho – Vol. I, Almedina, Coimbra, 2001, pp.153-154.

⁶¹ Seguimos aqui o sentido do TCE, no seu artigo 5º: “A Comunidade actuará nos limites das atribuições que lhe são conferidas e dos objectivos que lhe são cometidos pelo presente Tratado. Nos domínios que não sejam das suas atribuições exclusivas, a Comunidade intervém apenas, de acordo com o princípio da subsidiariedade, se e na medida em que os objectivos da acção encarada não possam ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros, e possam pois, devido à dimensão ou aos efeitos da acção prevista, ser melhor alcançados ao nível comunitário. (...)”

Assim como no artigo 140º: “Tendo em vista a realização dos objectivos do artigo 136.o e sem prejuízo das demais disposições do presente Tratado, a Comissão incentivará a cooperação entre os Estados-Membros e facilitará a coordenação das suas acções nos domínios da política social abrangidos pelo presente capítulo, designadamente em questões relativas:

- ao emprego,
- ao direito do trabalho e às condições de trabalho,
- à formação e ao aperfeiçoamento profissionais,
- à segurança social,
- à protecção contra acidentes e doenças profissionais,
- à higiene no trabalho,
- ao direito sindical e às negociações colectivas entre entidades patronais e trabalhadores.

Para o efeito, a Comissão actuará em estreito contacto com os Estados-Membros, realizando estudos e pareceres e organizando consultas, tanto sobre os problemas que se colocam ao nível nacional, como sobre os que interessam às organizações internacionais. (...)”.

⁶² DUARTE, Maria Luísa, *ob. cit.*, 2001, p.159.

⁶³ A diretiva é um ato comunitário que visa sobretudo harmonizar as legislações nacionais sobre determinada matéria, e tem de ser obrigatoriamente transposto para a ordem jurídica de cada Estado-Membro, neste caso, de Portugal, por via de Lei ou Decreto-Lei.

A Diretiva pertinente a propósito da temática que estamos a tratar – a Diretiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de Julho⁶⁴ – debruça-se sobre a matéria do despedimento coletivo e surgiu devido à constatação de uma grande diferença nas regras de despedimento coletivo de Estado-membro para Estado-membro. Ou seja, o facto de os regimes legais serem tão díspares, fez com que se criasse legislação comum de forma a beneficiar o bom funcionamento do mercado. De facto, o que acontecia nas grandes empresas que tinham trabalhadores em vários Estados-membros é que estas acabavam por proceder a despedimentos só nos Estados em que o regime legal era mais favorável para as empresas, gerando, deste modo, uma situação de discriminação, pois a empresa optava por despedir todos os trabalhadores de um Estado-membro, em vez de proporcionalmente em todos aqueles em que a empresa operava⁶⁵.

Segundo Bernardo da Gama Lobo Xavier⁶⁶, a Diretiva surgiu com dois objetivos essenciais: um económico de regular o mercado; e um social de beneficiar os trabalhadores ao nível das condições de trabalho. E apresenta-se com um carácter meramente procedimental, pois estabelece regras quanto ao procedimento de despedimento.

A Diretiva veio essencialmente introduzir princípios como o de intervenção no procedimento das entidades representantes dos trabalhadores, visando sobretudo a garantia de transparência e a proporcionalidade. Para isso contribuiu com regras como a obrigatoriedade de indicar os motivos do despedimento, os critérios para escolha de uns e não de outros trabalhadores assim como as regras relativas às compensações devidas.

Introduziu, acima de tudo, dois pontos fulcrais na defesa dos direitos dos trabalhadores: o de dever de consultas com os representantes dos trabalhadores e o da necessidade de intervenção da autoridade pública.

⁶⁴ A primeira diretiva comunitária a surgir sobre esta temática foi a diretiva 75/129, à qual se seguiu a diretiva 92/56 e, por fim, a diretiva 98/59 veio codificar as duas anteriores, sem grandes alterações.

⁶⁵ Foi o que se passou com o caso da empresa alemã e holandesa Akzo, que esteve na origem da diretiva criada. Com vista ao despedimento de 5000 trabalhadores a empresa pretendia despedir trabalhadores apenas no Estado em que tivesse custos menos elevados. Para evitar casos como este, foi criada a diretiva, para garantir uma tutela mínima europeia. (cfr. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, ob. cit., 2000, p.293.

⁶⁶ “Regime do despedimento colectivo e as alterações da Lei n.º 32/99”, in: *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol III, p. 229.

Vê-se, desde logo, que a Diretiva tem como objetivo último a proteção dos trabalhadores, pois entende-se que permite “aos Estados-membros a faculdade de adoptar disposições mais favoráveis para os trabalhadores”⁶⁷, mas nunca mais prejudiciais.

Os critérios para estarmos perante um despedimento coletivo segundo a Diretiva diverge um pouco da legislação nacional, nomeadamente no que toca ao critério quantitativo, mas não só. Segundo a Diretiva, estamos perante um despedimento coletivo nos termos do art. 1.º da mesma, se estiver na origem do despedimento um motivo alheio ao trabalhador:

- se ocorrer num espaço temporal de 30 dias - e abranger pelo menos 10 trabalhadores no caso de empresa com mais de 20 e menos de 100 trabalhadores; ou abranger 10% dos trabalhadores em empresas com mais de 100 trabalhadores e menos de 300; ou 30 trabalhadores em empresas com mais de 300 trabalhadores

- se ocorrer no espaço temporal de 90 dias - e abranger pelo menos 20 trabalhadores independentemente da dimensão da empresa.

É uma grande diferença entre o nosso sistema e a diretiva relativamente ao elemento quantitativo do despedimento porque segundo a diretiva comunitária só estamos perante um despedimento coletivo se envolver pelo menos 10 trabalhadores no caso de pequenas e médias empresas, o que contrasta bastante com o nosso mínimo legal de 2 trabalhadores no caso de micro e pequenas empresas e 5 nas restantes⁶⁸. No entanto, tal justifica-se porque a Diretiva não abrange casos de micro empresas, pois nada refere quando caracteriza o despedimento coletivo quanto aos casos de empresas que tenham menos de 20 trabalhadores⁶⁹.

Temos já ao longo dos anos casos em que o Estado português foi condenado pelo Tribunal de Justiça por violação da Diretiva.

A incompatibilidade da Diretiva com a legislação portuguesa já tarda nos tempos da antiga LCCT, sendo que no ano 2000, a Comissão formulou um parecer em que

⁶⁷ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *ob. cit.*, 2000, p. 296.

⁶⁸ “Artigo 359.º do CT: 1 - Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.”

⁶⁹ Neste sentido Bernardo da Gama Lobo Xavier ao referir que “As micro-empresas e empresas com menos de 20 trabalhadores nem contam para efeitos das garantias comunitárias.” in “O processo especial de impugnação de despedimento colectivo”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. VI, Almedina, Coimbra, 2012, pp. 157-158.

convidava Portugal a respeitá-lo no prazo máximo de dois meses. Portugal nada fez e sofreu uma ação de incumprimento.

Quanto ao conceito que o nosso ordenamento jurídico tem de despedimento coletivo, no seu elemento qualitativo, surgiu em 2004, um acórdão do TJUE de 12.10.2004, bastante controverso e que condenou o Estado português por "ao restringir a noção de despedimentos colectivos a despedimentos por razões estruturais, tecnológicas ou conjunturais e ao não alargar esta noção a despedimentos por todas as razões não inerentes à pessoa dos trabalhadores, a República Portuguesa não cumpriu as obrigações que lhe incumbem por força dos arts. 1.º e 6.º da diretiva (...), relativa à aproximação das legislações dos Estados Membros respeitantes aos despedimentos colectivos".

Assim, segundo o TJUE, o conceito de despedimento coletivo deve ser igual em todos os Estados membros de modo a evitar estes incumprimentos.

Estava nesta altura em causa tanto o âmbito mais restrito da definição de despedimento coletivo que Portugal tinha em relação à Diretiva, o que limitava a aplicação aos casos concretos do conceito, como também estava em causa a interpretação que o Estado português fazia de despedimento coletivo que não englobava casos por exemplo de falência, expropriação, liquidação, ou morte do empregador, mas sim esses seriam casos de caducidade⁷⁰ para o ordenamento jurídico português.

Bernardo Lobo da Gama Lobo Xavier é um grande crítico desta decisão, referindo que “é correcto condenar um país pela fuga conceitual que defraude as obrigações do Direito comunitário, mas as Directivas não segregam (...) conceitos comunitários precisos. Assim, não se pode deixar de estranhar a sentença do TJ (...) [que] parte de um condenável método, que é o de definir o quadro conceitual da hipótese sem ter em conta a estatuição (e essa só é precisa e determinada no caso da legislação nacional, não sendo viável à luz do Tratado configurar numa Directiva “obrigações precisas e incondicionadas” seja qual for a abusiva formulação do TJ.”⁷¹.

⁷⁰ No regime português são casos de caducidade e não despedimento: insolvência da empresa, extinção da pessoa coletiva empregadora, encerramento total e definitivo da empresa (arts.346º e 347º do CT).

Não estamos aqui perante despedimento coletivo, embora a lei mande aplicar a estas situações o procedimento do despedimento coletivo. O que implica variados problemas práticos na aplicação do procedimento a estes casos, tendo necessariamente de ser feitas adaptações. No entanto, não nos ocuparemos dessa problemática, porque afasta-se demasiado do nosso tema central. Deixamos antes referência a um texto que trata estas questões profundamente. A este respeito veja-se: BRANDÃO, Manuel Cavaleiro – “Algumas notas (interrogações) em torno da cessação de contratos de trabalho em caso de “encerramento da empresa” e de “insolvência e recuperação de empresa””, *Prontuário do Direito do Trabalho* (2010), nº87, pp. 203-218.

⁷¹ *Ob. cit.*, 2012, p. 158 (nota de rodapé)

No entanto, a rigidez do TJUE tem vindo a atenuar relativamente a este tema, nomeadamente quando se esteja perante morte do empregador. Isto porque atualmente, tem vindo a aceitar que não existe violação da Diretiva quando o ordenamento jurídico português não engloba as cessações de contratos de trabalho devido a morte do empregador num caso de despedimento coletivo, mas sim num caso de caducidade. Na prática, não tem qualquer relevância porque a legislação interna, no seu art.346º n.º3 do CT manda aplicar aos casos de morte ou encerramento da empresa o regime procedimental do despedimento coletivo⁷².

Jorge Leite, relativamente à noção de despedimento coletivo dada pela Diretiva, refere que “[a] noção de despedimento colectivo aproxima-se, assim, da noção de saída definitiva do trabalhador da empresa ou serviço por iniciativa do empregador, da noção de perda do emprego por decisão do empregador – saída negociada ou não negociada, com ou sem passagem à situação de pré-reforma ou qualquer outra de idêntica natureza. Para a directiva não importa, pois, a forma ou a modalidade que assume a cessação; o que importa é a cessação propriamente dita, o motivo que a determina e a parte à qual deve imputar-se a sua iniciativa. (...) Do que se trata, afinal, é de prescrever e de garantir, como parece lógico, as medidas de protecção e os mesmos procedimentos ou procedimentos semelhantes para todas as operações de idêntico resultado - o da ruptura do contrato ou, por outras palavras, da perda do emprego por iniciativa do empregador por motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores”⁷³.

Luís Miguel Monteiro⁷⁴ aponta outra discrepância entre a Diretiva e o ordenamento jurídico português que tem a ver com o conceito de empresa, já que na Diretiva estão incluídas todas as entidades, mesmo as que não têm fins lucrativos, estando também incluídas as fundações, associações, cooperativas, etc.

Mas poderemos hoje dizer que o direito português sobre o despedimento coletivo cumpre a Diretiva?

⁷² O mesmo se passa com os casos de insolvência, liquidação da empresa e expropriação. Tornando-se irrelevante a modalidade indicada para a cessação dos contratos porque a esses casos de caducidade é aplicado o regime do despedimento coletivo, no caso de insolvência nos termos do art. 347.º, n.º 3, do CT, no caso de liquidação, porque determina o encerramento da empresa, nos termos do art. 346.º, n.º 3.

⁷³ “A transposição das diretivas comunitárias sobre despedimento colectivo”, *Prontuário de Direito do Trabalho* (1998), n.º 55, p.27 e ss., *maxime*, p.38.

⁷⁴ “Notas sobre articulação entre direito nacional e direito comunitário a propósito da noção de despedimento colectivo”, in: Separata da Obra “IX Congresso Nacional de Direito do Trabalho” – *Memórias Almedina*, Coimbra, 2007, p.171 e ss.

Parece razoável afirmar que sim⁷⁵, principalmente em relação aos direitos atribuídos aos trabalhadores, no que toca ao direito à informação⁷⁶.

De facto, e resumidamente, a Diretiva impôs no seu essencial o dever de comunicar aos representantes dos trabalhadores tanto o período no qual o empregador pretende efetivar o despedimento como indicações relativas ao cálculo das compensações devidas aos trabalhadores despedidos; assim como a fase das consultas como obrigação de negociar com os trabalhadores e a notificação e intervenção da autoridade pública no procedimento.

Para além disso, foi por via de aplicação da Diretiva que se introduziu a figura do perito e da sua intervenção no processo.

Podemos concluir, na expressão de Bernardo da Gama Lobo Xavier que “no caso português houve assim ultimamente transposição quase expressa”⁷⁷. O que parece não acontecer em muitos outros Estados-membros⁷⁸.

No entanto, não podemos deixar de referir que as Diretivas, devido à dificuldade de adaptabilidade a cada ordenamento, têm de ser flexíveis, permitindo alguma opção de escolha aos Estados-membros, atribuindo-lhes por isso autonomia. Aliás, “a transposição exige uma adaptação e uma mudança que «jogue» com a própria estrutura do direito interno. As directivas (...) pressupõem, portanto, sempre uma leitura apropriada do direito interno para onde devem ser transpostas”⁷⁹.

⁷⁵ Nomeadamente já desde a entrada em vigor da Lei 32/99 e até às legislações atuais.

⁷⁶ Atentemos às palavras de Luís Miguel Monteiro que explica melhor este dever de informação por parte do empregador: “O dever de informar cumpre-se pela prestação da informação disponível, designadamente sobre os motivos (...) da resolução contratual. O cumprimento daquele dever não exige a revelação de despedir, mas tao só dos factos que, em concreto, integram os elementos que acompanham a comunicação inicial do despedimento (...). Assim, ressalvados os casos em que o empregador omite por completo a prestação das informações expressamente referidas no texto legal (...) ou não promove a fase de informações e negociação com a estrutura de representação colectiva dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento (...), afigura-se difícil – mesmo à luz do critério com que o mesmo dever é construído no texto comunitário – reconhecer na prestação pelo empregador de informação insuficiente ou deficiente, causa para a invalidade do despedimento.” In “Notas sobre articulação entre direito nacional e direito comunitário a propósito da noção de despedimento colectivo”, in: Separata da Obra “IX congresso nacional de direito do trabalho” – memórias Almedina, Coimbra, 2007, p.172.

⁷⁷ *Ob. cit.*, 2002, pp. 225-261.

⁷⁸ Como é o caso do ordenamento jurídico italiano.

⁷⁹ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *ob. cit.*, 2000, p.309.

4. Ilicitude e improcedência do despedimento

Os fundamentos gerais para a ilicitude de um despedimento estão presentes no art. 381.º do CT:

“a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;

c) Se não for precedido do respectivo procedimento;

d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

Para além destes casos gerais, estamos perante um despedimento coletivo ilícito, segundo o art. 383.º do CT, sempre que o empregador:

“a) Não tiver feito a comunicação prevista nos n.ºs 1 ou 4 do artigo 360.º ou promovido a negociação prevista no n.º 1 do artigo 361.º;

b) Não tiver observado o prazo para decidir o despedimento, referido no n.º 1 do artigo 363.º;

c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação⁸⁰ por ele devida a que se refere o artigo 366.º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 5 do artigo 363.º”

No caso do despedimento coletivo, as formalidades procedimentais cuja falta implicam a ilicitude do despedimento são:

- Comunicação inicial da intenção de despedir;

- Promoção da fase de negociações, quando exista uma estrutura representativa dos trabalhadores;

⁸⁰ Quando existir declaração de insolvência do empregador ou PER, o requisito objetivo do pagamento da compensação para a licitude do despedimento coletivo não é exigível.

- Respeito pelo prazo dilatatório de 15 dias para decidir finalmente o despedimento;
- e
- Solicitação de parecer à CITE sempre que exigível⁸¹.

Quanto às consequências da ilicitude do despedimento estão elencadas no art. 389.º do CT:

- a) Indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais⁸²;
- b) Reintegrar o trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos arts. 391.º e 392.º

Júlio Gomes entende que “é de aplaudir a opção do Código em consagrar como normal a reintegração, ainda que porventura não seja este o estatisticamente mais desejado pelo trabalhador (...)”⁸³.

O trabalhador pode optar pela não reintegração e por uma indemnização em substituição daquela.

A lei prevê também a possibilidade da entidade empregadora se opor à reintegração nas situações contempladas no art. 392.º⁸⁴ do CT. Mas nesse caso as restrições serão maiores. E Júlio Gomes⁸⁵ defende uma posição extremista no sentido de que só em casos muito específicos esta oposição pode suceder. Segundo o autor, a oposição à reintegração “só é possível se o empregador demonstrar que o regresso do trabalhador é “gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial””. O autor opõe-se e critica a posição de Pedro Romano Martinez quando

⁸¹ Quando o despedimento envolve trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença.

⁸² Para a fixação da indemnização deve ser tido em conta o tempo desde o despedimento coletivo até ao trânsito em julgado da decisão.

⁸³ GOMES, Júlio Manuel Vieira, *ob. cit.*, 2007, p.1019.

⁸⁴ “1 - Em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

2 - O disposto no número anterior não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivo político, ideológico, étnico ou religioso, ainda que com invocação de motivo diverso, ou quando o fundamento da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador.

3 - Caso o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, nos termos estabelecidos nos n.os 1 e 2 do artigo anterior, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades.”

⁸⁵ *Ob. cit.*, 2007, p.1023.

este refere na sua obra⁸⁶ “que a reintegração terá de ser “inconveniente para a prossecução da actividade empresarial”. Júlio Gomes justifica a sua oposição referindo que “na verdade, pensamos poder afirmar-se que raras vezes a reintegração deixará de ser inconveniente, pelo menos da perspectiva do empregador... Exige-se, pois, algo muito mais grave que uma mera inconveniência: um prejuízo, uma perturbação tão grave para a actividade empresarial, que justifiquem que um facto ilícito não seja objeto de reparação *in natura*”.

O tribunal analisa os fundamentos invocados pelo empregador para a oposição e não poderá aceitá-la quando estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou quando a ilicitude do despedimento for declarada por se fundamentar em motivos políticos, ideológicos ou étnicos ou ainda nos casos que o tribunal entenda que foi o próprio empregador que criou o fundamento da oposição.

Para além da indemnização pelos danos e da reintegração ou indemnização substitutiva, o trabalhador tem ainda direito, depois de declarada a ilicitude do despedimento pelo tribunal, às prestações intercalares, nos termos do art. 390.º do CT, nomeadamente os salários intercalares.

⁸⁶ MARTINEZ, Pedro Romano, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coimbra, 5ª ed., 2007.

Capítulo II – Processo especial de impugnação do despedimento coletivo

1. Nota de abertura

O processo especial de impugnação do despedimento coletivo tem evoluído ao longo dos anos, tendo em conta que nos últimos tempos devido ao aumento dos despedimentos, inclusive dos coletivos, aumentaram também necessariamente as impugnações dos mesmos.

Apesar de os despedimentos coletivos existirem e estarem disciplinados na lei há bastante mais tempo, a ação especial de impugnação da licitude dos mesmos só surgiu com o DL n.º 315/89, de 21 de Setembro. Sendo que antes de existir a consagração deste processo especial, a impugnação dos despedimentos era feita através do processo laboral comum⁸⁷.

Parece relevante, dada a atualidade dos Processos Especiais de Revitalização⁸⁸, referir que o processo especial de impugnação de um despedimento coletivo não se extingue com a aprovação e homologação de um PER para a empresa, no caso, entidade empregadora.

De facto, esta questão releva porque muitas vezes encontramos por parte das entidades empregadoras comportamento abusivos no sentido de utilizarem artifícios para despedir coletivamente sem fundamento. Pois se a entidade empregadora/empresa se encontrar em dificuldades, podemos ter uma situação em que esteja a correr uma ação de impugnação do despedimento coletivo e no entretanto a entidade empregadora/empresa recorra a um PER dada a sua situação⁸⁹.

⁸⁷ Já anteriormente à antiga LCCT, a impugnação do despedimento coletivo estava sujeita a um procedimento administrativo e a decisão cabia ao Ministério do Trabalho.

⁸⁸ O Processo Especial de Revitalização (PER) tem como finalidade permitir ao devedor que esteja numa situação economicamente difícil ou em situação de insolvência iminente, mas que ainda seja passível de ser recuperado, negociar com os credores com vista a um acordo que leve a revitalização daquele, nos termos do art. 17.-A, n.º 1, do CIRE.

⁸⁹ O Tribunal da Relação de Lisboa considerou que a aprovação e homologação de um PER não extingue a ação de impugnação de despedimento coletivo que haja sido intentada. Diz aquele tribunal que:

“1 - As acções para cobrança de dívidas do devedor a que se refere o nº1 do artigo 17ºE do CIRE são apenas as de natureza executiva e de índole cautelar, quando nestas últimas estejam em causa providências que impliquem a apreensão judicial de bens do devedor;

2 - Assim, nunca uma acção para impugnação de despedimento coletivo tramitada segundo processo especial poderia ser considerada como mera acção para cobrança de dívidas, pois esta acção não visa apenas o reconhecimento de créditos laborais, mas antes do mais e previamente o reconhecimento e declaração judiciais da ilicitude do despedimento coletivo;

2. Tramitação do processo – aspetos gerais

A ação de impugnação do despedimento coletivo encontra-se regulada no art. 388.º do CT e arts. 156.º a 161.º do CPT e é uma ação com carácter urgente, nos termos do art. 26.º, n.º 1, alínea d), do CPT, tendo como consequência que os seus prazos correm em férias segundo o art. 138.º, n.º 1, do CPC⁹⁰.

Ao processo especial são aplicadas subsidiariamente as regras do processo laboral comum, assim como as regras gerais do processo civil declarativo.

Este processo especial é utilizado pelo trabalhador que tenha como objetivo a declaração da ilicitude ou irregularidade do despedimento coletivo nos termos dos arts. 381.º a 383.º do CT.

Quanto ao procedimento em si, o trabalhador⁹¹ tem o prazo de seis meses a contar da data da cessação do contrato para intentar esta ação de impugnação, nos termos do art. 388.º, n.º 2, do CT.

Acontece que, no mesmo momento de impugnação, recai sobre o trabalhador a obrigação de devolver a compensação que este haja recebido do empregador por causa do despedimento. Só feita essa devolução, a ação poderá prosseguir⁹².

3 - Além do mais, a natureza imperativa do regime do despedimento coletivo e da declaração da respectiva ilicitude, bem como a específica índole alimentar dos créditos laborais por constituírem frequentemente a única fonte de rendimentos do trabalhador e sua família, que levou o legislador a prever a sua proteção reforçada, sempre os tornariam inconciliáveis com a natureza extrajudicial e economicista do plano de revitalização (PER) e com o escasso controlo judicial a que está sujeito.”

Informação consultada in: <http://www.cgtp.pt/sitio-dos-direitos/jurisprudencia/tribunais-da-relacao/8887-tribunal-decreta-que-o-per- nao-extingue-accoes-de-impugnacao-de-despedimento-coletivo> .

⁹⁰ Sobre esta questão, MONTEIRO, João in “O controlo jurisdicional do despedimento colectivo. Breves considerações”, *Prontuário do Direito do Trabalho* (2009), n.º84, pp. 227-228, clarifica que existe uma parte, quase dominante na jurisprudência que tem entendido que “não obstante os prazos processuais nos processos urgentes não se suspenderem durante o período das férias judiciais, os correspondentes actos processuais só devem ser praticados em férias nas situações em que esteja concretamente demonstrado que os mesmos se destinam a evitar dano irreparável, caso contrário esses actos podem ser praticados no primeiro dia útil seguinte às férias (...). Esta posição tem merecido um acolhimento quase unanime por parte dos nossos tribunais, verificando-se na prática que, em regra, no decurso das férias judiciais nem sempre as acções de impugnação de despedimento colectivo são tramitadas ou praticados actos processuais inseridos na sua marcha”. Em sentido contrário o autor faz apenas referência ao acórdão do STJ de 09-01-2008, que pode ser consultado em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/092fd6edaaa35c9b802573d700352640?OpenDocument> e conclui que “atenta a natureza urgente da acção de impugnação de despedimento colectivo todos os actos processuais – das partes, dos magistrados e da secretaria – inseridos na sua marcha, cujos prazos terminem em dias que correspondam às férias judiciais, devem ser obrigatoriamente praticados no decurso dessas mesmas férias, não devendo, pois, diferir-se o momento da sua prática para o primeiro dia útil subsequente a esse período”.

⁹¹ Embora o despedimento seja coletivo, o direito de ação é individual. Neste sentido: MONTEIRO, Luís Miguel, quando refere que “o trabalhador – cada um dos trabalhadores – cujo contrato de trabalho cessou por declaração do empregador proferida no âmbito de procedimento formalmente havido como de despedimento colectivo (...) é titular do direito de acção” in “Processo de impugnação de despedimento colectivo”, in: *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Vol. V, Almedina, Coimbra, 2007, p.78.

⁹² Os problemas associados à devolução da compensação serão tratados de seguida devido à sua controvérsia na doutrina (v. pp. 37 e ss.)

Quanto à competência territorial, como regra geral, é competente para julgar este tipo de ação o tribunal do local do estabelecimento da prestação de trabalho⁹³.

Em termos de tramitação, depois de apresentada a petição inicial, segue-se a citação do Réu/entidade empregadora, tendo este 15 dias para contestar e juntar os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades de despedimento, que tenham sido apontadas pelo trabalhador na petição inicial como ausentes ou deficientes.

Na contestação o Réu deve requerer o chamamento para intervenção dos restantes trabalhadores que tenham sido abrangidos pelo despedimento coletivo nos termos do art. 156.º, n.º 3, do CPT.

Terminada a fase dos articulados, entra em ação o papel do assessor, cuja função segue o regime da perícia presente no art. 468.º do CPC e no final apresenta o seu relatório que contém o parecer emitido pelo mesmo sobre os factos que fundamentam o despedimento segundo o art. 158.º, n.º 1, do CPC⁹⁴.

Posteriormente, é marcada a audiência preliminar prevista no art. 160º do CPT que segue o art. 591.º do CPC e visa uma decisão quanto ao cumprimento das formalidades do despedimento coletivo e quanto ao procedimento ou não dos fundamentos invocados para o despedimento coletivo.

Esta audiência preliminar serve de certa forma para o tribunal obter as informações que necessita das partes.

Na opinião de Albino Mendes Baptista, “a realização de uma audiência preliminar, parece-nos ter inteira justificação, atenta a especial dificuldade da apreciação judicial de uma matéria que se prende com critérios de gestão empresarial. (...) Efectivamente, a realidade empresarial e a realidade jurídica têm lógicas bem diferentes. Assim sendo, é de privilegiar este importante espaço de diálogo e de cooperação. O tribunal terá uma oportunidade também privilegiada de colher informações, de acompanhar o exercício do contraditório, permitindo-lhe apreender, em concreto, os

⁹³ A questão da competência territorial será igualmente tratada adiante, tendo em conta que existem algumas exceções e situações de desvios à regra (v. pp. 49 e ss.)

⁹⁴ O papel do assessor nesta ação reveste grande importância, e por tal motivo, será por nós posteriormente objeto de estudo mais detalhado (v. pp. 60 e ss.)

critérios de gestão empresarial adoptados. Em suma, a decisão judicial será certamente mais adequada à especial dificuldade do objecto do litígio”⁹⁵.

Caso o processo não termine com o despacho saneador e havendo alguma questão a discutir ainda, terá de ser realizado julgamento que pode ser marcado separadamente com referência a cada um dos trabalhadores, segundo as regras do processo comum, seguindo-se os demais trâmites legais de acordo com as regras do processo comum, arts. 51.º e ss. do CPT *ex-vi* art. 161.º do CPT.

No final, teremos uma decisão no sentido de considerar o despedimento lícito ou ilícito⁹⁶.

3. Tramitação do processo – especialidades e questões controversas

3.1. Obrigação de devolução da compensação: requisito essencial para a instauração da ação de impugnação do despedimento coletivo?

Segundo Bernardo da Gama Lobo Xavier⁹⁷, a compensação presente no art. 366.º do CT tem duas funções no ordenamento jurídico, sendo a primeira uma função reparatória de ressarcimento do dano presente e futuro e, uma segunda que, segundo o autor, assegura a paz jurídica, garantindo ao empregador que a aceitação da mesma por parte do trabalhador implicará que este não venha a impugnar o despedimento.

Isto porque ao analisarmos o regime do despedimento coletivo, constatamos que é regra comum considerar que o trabalhador aceita tacitamente o despedimento sempre que este aceitar receber a compensação. Estamos perante uma verdadeira presunção, já que se o trabalhador não recusar, não devolver, nem colocar à disposição do empregador

⁹⁵ BAPTISTA, Albino Mendes – Código de Processo do Trabalho. Anotado, 2.ª ed. (revista, aumentada e actualizada), Quid Juris? Sociedade Editora, Lisboa, 2002, p.287.

⁹⁶ No caso de despedimento ilícito, as consequências são as já referidas no Capítulo I, ponto 4 (v. pp. 31 e ss.)

⁹⁷ “Compensação por despedimento”, in: *Revista de Direito e de Estudos Sociais* (2012), n.º1-2, pp. 70-71.

a indemnização recebida imediatamente, considera-se que o trabalhador aceita o despedimento.

Mas, implicará essa “não ação” por parte do trabalhador, a preclusão do direito a impugnar o despedimento coletivo?

Afigura-nos pertinente analisarmos a evolução legislativa das soluções encontradas a este propósito.

Assim, no âmbito da LCCT aprovada pelo DL n.º 64-A/89 de 27 de fevereiro, existia um preceito, o art. 23.º, n.º 3, que parecia contemplar uma solução aceite pela maioria da doutrina a esta questão. Esse artigo referia que “o recebimento pelo trabalhador da compensação a que se refere o presente artigo vale como aceitação do despedimento”. Estávamos de facto perante uma presunção inilidível já que o facto de o trabalhador receber a compensação correspondia, por si só à aceitação do despedimento.

Posteriormente, tal presunção foi eliminada com a Lei n.º 32/99 de 18 de maio, que supriu aquele n.º 3 do art. 23.º da LCCT.

De seguida, em 2003, com o novo Código, voltou a surgir a mesma presunção no art. 350.º, n.º 2, agora com carácter *juris tantum* e ilidível mediante a apresentação de prova em contrário.

A partir de 2009, e atualmente, ao analisarmos o art. 366.º, n.º 4, do CT encontramos a presunção de aceitação do despedimento se o trabalhador aceitar a compensação. Mas o n.º 5 do mesmo artigo, prevê a possibilidade de ilidir essa presunção por parte do trabalhador através da devolução dessa compensação: “5 - Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo. 6 - A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação pecuniária recebida à disposição do empregador e do fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente (...).”

João Leal Amado não concorda com a solução legal presente no art. 366.º, no entanto, ao analisar a questão refere que “[s]e o trabalhador receber a compensação, isso significa, segundo o CT, que ele aceita o despedimento. E, se ele aceita o despedimento, então não poderá, mais tarde, contestá-lo em tribunal – a proibição de *venire contra*

factum proprium a tanto obstaría. Ou seja, parece poder depreender-se que, ao menos em via de princípio, se a colocação da «compensação de antiguidade» à disposição do trabalhador despedido constitui um requisito indispensável, uma condição necessária para a licitude do despedimento, o recebimento de tal compensação pelo trabalhador perfila-se como condição suficiente para a respectiva licitude, como sanando quaisquer vícios, procedimentais ou substanciais, de que este enferme”⁹⁸.

No mesmo sentido pronunciam-se Júlio Gomes⁹⁹, admitindo mesmo que se trata “em nossa opinião, de uma solução infeliz”, referindo-se à presunção de aceitação do despedimento, ainda que ilidível e Paula Quintas e Hélder Quintas que entendem que esta presunção legítima “um perigoso cerceamento ao acesso à Justiça, porque atinge os economicamente mais vulneráveis”¹⁰⁰.

Nesta questão relativa à disponibilização da compensação por parte do trabalhador, ou seja, a concreta devolução do valor recebido do empregador para ilidir a presunção de aceitação do despedimento, o comportamento do trabalhador tem efeitos substantivos e a sua análise deve fazer-se à luz da boa fé.

O Supremo Tribunal de Justiça¹⁰¹ refere-se à presunção de aceitação do despedimento nos seguintes termos: “exige boa fé por parte do trabalhador que, caso não aceite o despedimento, deverá devolvê-la ou colocá-la à disposição do empregador, de imediato, ou logo que da mesma tenha conhecimento, inibindo-se da prática de quaisquer actos que possam ser demonstrativos do apossamento do quantitativo que lhe foi disponibilizado”.

De facto, é obrigação do trabalhador a devolução da totalidade da compensação à entidade empregadora. Mas, para além disso, deve também fazer prova fáctica que o facto de ter anteriormente recebido a compensação não significou que tenha aceite o despedimento. Muitas vezes é nesta exigência de prova que o trabalhador encontra

⁹⁸ *Contrato de trabalho*, 3.ª ed., Coimbra, 2011, p. 390.

⁹⁹ Embora a propósito do correspondente preceito legal do CT de 2003 (*Ob. cit.*, 2007, pp. 986-987).

¹⁰⁰ *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, 2.ª ed., Almedina, Coimbra, 2012, p.165.

¹⁰¹ Acórdão de 03-04-2013, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/fc4c21be8308ab3c80257b44004a8241?OpenDocument>

dificuldades, porque a presunção de aceitação do despedimento é bastante difícil de ilidir¹⁰².

Manifestando-se contra esta impossibilidade de o trabalhador vir a impugnar o despedimento depois de recebida a compensação pronuncia-se José João Abrantes, ainda que no âmbito do art. 23.º, n.º 3, da LCCT, referindo que “com esse sentido, estaria a legitimar – a tornar inatacável – um despedimento eventualmente ilícito, mediante uma contrapartida pecuniária, o que, indubitavelmente, não se poderia deixar de considerar como sendo contrário à garantia constitucional da segurança no emprego”, apontando assim para a inconstitucionalidade do preceito (à época do seu texto o art. 23.º, n.º 3, da LCCT aprovada pelo DL n.º 64-A/89 de 27 de fevereiro).

No entanto, atualmente a questão que se coloca, e que causa alguma divergência doutrinal e jurisprudencial prende-se com o prazo para a devolução da compensação de modo a que possa ser ilidida a presunção de aceitação do despedimento.

A lei apenas refere a expressão "simultaneamente", não fixando um prazo certo para a devolução ser realizada por parte do trabalhador de modo a que a presunção se possa considerar ilidida.

Analisemos o acórdão recente do Tribunal da Relação do Porto¹⁰³ a este respeito:

"Não há um prazo estabelecido na lei para o trabalhador expressar a não aceitação do despedimento e devolver a compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, de modo a evitar a actuação da presunção legal associada ao recebimento desta.

II – A expressão “*em simultâneo*” constante do n.º 5 do artigo 366.º não afasta totalmente a hipótese de uma devolução posterior ao próprio momento em que a compensação é recebida. III – A devolução da compensação (entrega ou colocação à disposição do empregador) necessária à ilisão da presunção de aceitação do despedimento que decorre do recebimento da compensação deve verificar-se de imediato ou num prazo curto e que não permita dúvidas quanto à vontade do trabalhador no sentido da não

¹⁰² Neste sentido: AMADO, João Leal, *ob. cit.*, 2011, p. 389 e MARTINS, Pedro Furtado, *ob. cit.*, 2012, p. 363.

¹⁰³ Acórdão de 08-07-2015, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/e00a2dab5e58ee5a80257e8500526fa9?OpenDocument&Highlight=0.a%C3%A7%C3%A3o.de.impugna%C3%A7%C3%A3o.de.despedimento.coletivo>

integração das quantias pecuniárias pagas na sua disponibilidade patrimonial (...) V – A partir do momento em que o valor compensatório se encontra no domínio do trabalhador, se este não o devolve de imediato ou num curto prazo, deve invocar factos suficientes para que se conclua que essa falta lhe não é imputável, justificando por que não procedeu à devolução em mais curto prazo, sempre de modo a impedir a ideia de que os valores pagos se integraram na sua área de disponibilidade e pôde deles dispor, ainda que por um período limitado de tempo."

Atente-se agora ao proferido no Acórdão da Relação do Porto¹⁰⁴, quanto a esta e outras questões relativas à presunção de aceitação do despedimento e da sua ilisão. O acórdão refere que "o trabalhador pode propôr sempre a ação, mesmo que tenha recebido a compensação, simplesmente já sabe que ela decairá se não conseguir ilidir a presunção de aceitação da licitude do despedimento" e refere que para isso deverá o trabalhador fazer a prova nos termos do art.º 350.º, n.º 2, do CC, "a qual consistirá numa declaração de vontade de sentido contrário à aceitação da licitude do despedimento, para além de factos donde se possa extrair a conclusão acerca da não aceitação do despedimento coletivo, como se tem entendido".

No entanto, é referido no mesmo acórdão que existem "dificuldades ao nível da base da presunção. É que quem tem a seu favor a presunção não precisa de provar o facto a que ela conduz, mas tem de provar os factos que integram a respetiva base, isto é, os factos donde se há de presumir o facto desconhecido, como dispõe o Art.º 350.º, n.º 1 do Cód. Civil. *In casu*, a base da presunção consiste no recebimento da compensação. Ora, transferindo o empresário para a conta bancária [prática atualmente corrente] do trabalhador o montante correspondente à compensação, parece que este deverá agir diligentemente, logo que tome conhecimento do ato, caso pretenda não aceitar a compensação, com vista a impugnar o despedimento. Na verdade, tomando conhecimento da transferência, por qualquer meio, deverá informar o empregador do recebimento da compensação, bem como do seu propósito de aceitar a decisão de despedimento coletivo ou de a impugnar".

¹⁰⁴ Acórdão de 14-05-2012, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/47b483d34028ef3580257a07004cd405?OpenDocument>

E conclui-se que “a prontidão da devolução da compensação recebida – em simultâneo, refere o mencionado art.º 366.º, n.º 5 – reporta-se à disponibilidade da quantia em causa, pois significando a aceitação do despedimento, a sua devolução, para produzir a prova do contrário, deve ocorrer em curto prazo, pois não seria curial que o trabalhador pudesse dela dispor”.

Ora, o facto de a lei exigir a devolução da compensação em simultâneo e num curto prazo causa, suscita, como já vimos, dúvidas. Mas este acórdão foi no sentido de que o trabalhador tem de devolver a compensação transferida via transferência bancária imediatamente após o recebimento ou em prazo curto e deve fazer prova que não pretendeu com o recebimento, aceitar o despedimento e este parece ser o caminho tomado por grande parte da jurisprudência.

O Acórdão da Relação de Lisboa¹⁰⁵ dá uma boa ajuda na clarificação da questão, referindo que “embora não seja necessariamente exigível que o trabalhador devolva de imediato a compensação que lhe foi paga, por regra, também não é de aceitar que a mantenha em seu proveito, já que essa conduta é contraditória com o propósito de recusa do despedimento. Para que o trabalhador ilida a presunção de aceitação do despedimento aí estabelecida, não lhe basta que declare perante a entidade patronal não o aceitar nem à compensação, sendo também necessário que actue de boa-fé, assumindo um comportamento consentâneo com aquele propósito, nomeadamente diligenciando pela devolução da compensação paga pela entidade empregadora.”

Depois de analisada alguma jurisprudência, atentemos à doutrina e especialmente a dois autores que se pronunciaram sobre esta questão.

Pedro Romano Martinez¹⁰⁶, embora ressalvando dúvidas quanto ao texto legal, parece entender que a devolução deve ser imediata, no momento que o trabalhador a recebe e desse recebimento tem conhecimento. Não pode assim existir uma devolução posterior, facto que invalidaria a impugnação do despedimento.

¹⁰⁵ Acórdão de 10-04-2013, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/440c567613df8fab80257b5000510d29?OpenDocument>

¹⁰⁶ *Código do Trabalho Anotado*, 5.ª ed., Coimbra, 2007,

Já Pedro Furtado Martins, esclarece que “[s]e o pagamento for oferecido directamente ao trabalhador em numerário ou cheque, pensamos que este deve recusar de imediato a receção das quantias oferecidas, sob pena de, aceitando-as, nascer a presunção de aceitação. Realizando o pagamento por transferência bancária, como muitas vezes sucede, o trabalhador deve proceder à devolução logo que tome conhecimento de que o respetivo valor foi creditado na sua conta, sob pena de, não o fazendo, se considerar que recebeu a compensação e como tal, aceitou o despedimento. Não há, portanto, um prazo para o trabalhador expressar a não aceitação do despedimento e devolver a compensação de modo a evitar a atuação da presunção legal. O simples recebimento da compensação tem associada a presunção que, uma vez constituída, não será fácil de ilidir”¹⁰⁷.

Depois de analisadas as variadas opiniões, podemos concluir da seguinte forma: como vimos no início, o legislador, ao longo das alterações legislativas, foi tornando o preceito da ilisão da presunção de aceitação do despedimento mais exigente, já que nesta última alteração de 2009 colocou como regra que a devolução da compensação fosse feita “em simultâneo” para que a presunção de aceitação do despedimento pudesse ser ilidida.

Para além disso, vimos também que as partes neste processo devem reger-se segundo princípios de boa fé. E, por isso, em nossa opinião, o trabalhador pode, para efeitos de ilisão da presunção, colocar à disposição do empregador a compensação no preciso momento em que a recebe e dela tem conhecimento ou então num prazo diminuto dentro do qual seja razoável entender-se que o trabalhador nunca teve intenção de manter a compensação na sua esfera patrimonial e que o seu intuito foi desde sempre a devolução da mesma¹⁰⁸.

Assim, entendemos que não podemos ser demasiados restritos na interpretação da expressão presente no art. 366.º, n.º 5, “em simultâneo”, já que é possível uma devolução num momento posterior àquele em que a compensação é recebida, desde que não ultrapasse um prazo razoável. Não poderia deixar de ser desta forma. Imagine-se nos casos em que a compensação é paga por transferência bancária e não em mão, a devolução

¹⁰⁷ *Ob. cit.*, 2012, p. 363.

¹⁰⁸ Não podemos por isso aceitar que o prazo para devolução da compensação seja o mesmo que o trabalhador tem para intentar a ação. Esse prazo não se afigura de forma alguma razoável. Além disso, afasta-se da intenção do legislador com a sua expressão “em simultâneo”, assim como da sua pretensão de rápida estabilização da situação de ambas as partes.

em simultâneo, ou seja, imediatamente, é irrealizável. Logo, a possibilidade de uma devolução posterior deve aplicar-se geralmente a todos os casos.

Concluindo, de modo a poder intentar a ação especial de impugnação do despedimento coletivo, o trabalhador tem obrigatoriamente por lei de devolver a compensação atribuída, e tem por isso o ónus de ilidir a presunção de aceitação do despedimento, nos termos da regra geral do art. 350.º, n.º 2, do CC¹⁰⁹. Tal devolução pode então ser feito no momento preciso do recebimento ou posteriormente. Se tal não for possível, pode então o trabalhador proceder à devolução da compensação posteriormente, de forma célere, não excedendo o prazo razoável e deve nesse momento justificar o porquê de não ter sido devolvida aquando do recebimento, fazendo assim prova da ausência de intenção de ficar com o valor da compensação na sua esfera patrimonial.

Não ficando devidamente provada a intenção do trabalhador de devolver a compensação, assim como a efetiva devolução, a ação que vier a ser intentada por ele não poderá seguir, julgando-se o pedido que formular improcedente, já que o despedimento não vai ser considerado ilícito, pois presumidamente foi por ele aceite.

Grande crítico desta solução legal é João Palla Lizardo¹¹⁰, chamando à atenção para o grande risco que o trabalhador corre com esta obrigatoriedade de devolução da compensação. O autor refere que “a devolução dessa quantia, sobretudo, traduz-se num risco extremamente grande para o trabalhador, dado que não existem quaisquer garantias quanto à solvabilidade futura da empresa e, por isso, o trabalhador que impugna o despedimento, arrisca-se a “deitar fora” o único valor que poderia receber”. Mais do que crítica, o autor sugere ainda uma solução que para ele seria a ideal: se “a condição que é colocada ao trabalhador se traduzisse na exigência de um depósito judicial do montante da compensação, a ser efectuado conjuntamente coma entrada em juízo da sua petição inicial. Devendo notar-se que o valor só reverteria a favor da entidade empregadora no caso do trabalhador ganhar a acção, o que poderá parecer algo caricato, mas, apesar disso afigura-se que esta solução será patentemente simples, justa e proveitosa para ambas as partes”.

¹⁰⁹ “As presunções legais podem, todavia, ser ilididas mediante prova em contrário, excepto nos casos em que a lei o proibir.”

¹¹⁰ LIZARDO, João Palla – “Algumas questões processuais respeitantes à impugnação dos despedimentos por causas objectivas”, *Prontuário de Direito do Trabalho* (2009), n.º 84, pp.221-222.

3.2. Legitimidade: coligação ou litisconsórcio dos trabalhadores?

Quanto ao pressuposto da legitimidade em direito processual do trabalho devemos seguir as regras do CPC, sendo que tem legitimidade ativa para intentar a ação, quem tiver interesse direto em demandar – art. 30.º, n.º 1, do CPC. Assim, “a legitimidade consiste, pois, em as partes serem os sujeitos da relação jurídica controvertida, isto é, os titulares do interesse submetido à apreciação do tribunal (...)”¹¹¹.

Acontece que no caso da aqui estudada ação de impugnação do despedimento coletivo pode haver pluralidade de autores, ou seja, vários trabalhadores, isto porque, em regra, o procedimento de despedimento coletivo quando termina dá lugar à cessação de várias relações laborais.

Sobre esta temática releva o art. 156.º, n.º 3, do CPT, ordenando que a entidade empregadora, citada para contestar, deve também no mesmo prazo requerer o chamamento para intervenção dos outros trabalhadores que foram também abrangidos pelo despedimento coletivo¹¹², mas que não sejam autores na ação.

A este respeito, Luís Miguel Monteiro refere que “a relação material controvertida – a resolução de contratos de trabalho operada pelo empregador no âmbito de despedimento colectivo – respeita, em simultâneo, a vários sujeitos”¹¹³. E daí se justificar o chamamento a juízo de todos os interessados no desenvolvimento da ação.

De facto, neste processo especial podemos temos uma pluralidade de autores se:

- Os trabalhadores tiverem interposto a ação conjuntamente;

¹¹¹ MORAIS, Domingos José de, “Os pressupostos processuais no processo do trabalho: análise e discussão de aspectos práticos”, in: *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Vol. V, Almedina, Coimbra, 2007, p.11.

¹¹² Importa referir que a obrigação de chamamento que recai sobre a entidade empregadora não é relativamente a todos os trabalhadores despedidos, mas apenas aos que não aceitaram o despedimento. É que, de facto, os trabalhadores despedidos que aceitaram o despedimento não têm interesse direto em demandar – regra geral da legitimidade – e, por isso, não devem ser chamados a intervir por se verificar falta de legitimidade. Outra questão, levantada por Bernardo da Gama Lobo Xavier (“O processo especial de impugnação de despedimento colectivo”, in: *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. VI, Almedina, Coimbra, 2012, p.176), prende-se com o facto de “saber se deve haver chamamento de outros trabalhadores despedidos quando o motivo for exclusivo do trabalhador impugnante”. O autor entende que não, referindo ainda que “a questão não terá excessiva importância prática, tanto mais que está afinal nas mãos do empregador requerer ou não o chamamento, já que sobre ele impendem apenas os reduzidos ónus descritos”, referindo-se ao ónus que recai sobre o empregador de litigar em várias ações, caso não proceda ao chamamento dos restantes trabalhadores despedidos. No entanto, tal ónus não constitui de facto uma obrigação e mesmo quando não o faça, o tribunal pode sempre, como veremos proceder à apensação dos processos que estejam a correr no mesmo sentido.

¹¹³ “Processo de impugnação de despedimento colectivo”, in: *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Vol. V, Almedina, Coimbra, 2007, p.82.

- Caso não o tenham feito, se o empregador requerer a intervenção principal provocada dos restantes trabalhadores;

- Ou ainda se for ordenada a apensação oficiosamente de várias ações de impugnação sobre o mesmo despedimento coletivo¹¹⁴.

O que se pretende evitar com esta regra do chamamento dos outros trabalhadores é que haja uma decisão proferida no mesmo procedimento de despedimento coletivo que seja alvo de diversas ações, o que poderia implicar sentenças diversas sobre a mesma decisão de despedimento.

Mas esta pluralidade de autores, poderá, de facto, ser entendida como um caso de litisconsórcio¹¹⁵?

Para Bernardo da Gama Lobo Xavier¹¹⁶ não. Segundo o autor estamos perante uma mera coligação cujo objetivo é a celeridade e a economia processuais. O mesmo justifica o seu entendimento referindo que “trata-se de uma coligação, e não de um litisconsórcio voluntário, porque não há unidade na relação material controvertida. O despedimento coletivo não é posto em causa ou confirmado em bloco, ou globalmente. O despedimento impugnado é o de cada um e a sentença é também relativa a cada um, podendo haver divergências. (...) É certo que pode haver motivo de impugnação relativo a todos os trabalhadores despedidos. Mas, mesmo que intervenha na acção a generalidade dos trabalhadores despedidos, como parece pretender o legislador, trata-se de uma hipótese de coligação admitida por motivos de economia e celeridade processuais (...)”.

O que de facto não podemos deixar de considerar pertinente, tendo em atenção que a legitimidade não é posta em causa se os restantes trabalhadores não se “juntarem” ao trabalhador que intentou a ação de impugnação, sendo que a lei, de facto, não obriga a que todos constem como autores na mesma ação.

¹¹⁴ O que deve ocorrer obrigatoriamente, nos termos do art. 31.º, n.º 2, do CPT até ao despacho saneador.

¹¹⁵ Podemos muito reduzidamente distinguir o litisconsórcio (arts.32.º e 33.º do CPC) da coligação (art.36.º do CPC) da seguinte forma: estamos perante um litisconsórcio quando há apenas uma relação jurídica e os pedidos são formulados por todos os autores ou contra todos os réus; por outro lado, estamos perante uma coligação quando existe uma pluralidade de relações jurídicas e a causa de pedir seja a mesma e única ou quando os pedidos estejam entre si numa relação de prejudicialidade ou de dependência ou ainda quando sendo embora diferente a causa de pedir, a procedência dos pedidos principais dependa essencialmente da apreciação dos mesmos factos ou da interpretação e aplicação das mesmas regras de direito ou de cláusulas de contratos perfeitamente análogas. Para conhecimento aprofundado sobre a distinção entre litisconsórcio e coligação, v. MARQUES, J. P. Remédio, *Acção declarativa à luz do Código Revisto*, 3ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 384 e ss.

¹¹⁶ *Ob. cit.*, 2012, pp. 167-168.

No entanto, a maioria da doutrina tem ido num sentido diferente, assim como grande parte da jurisprudência, por considerar que apesar de ser verdade que não existe obrigatoriedade de estarem em juízo todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento, tal só implica que estejamos perante um litisconsórcio voluntário e não necessário.

Assim, por exemplo, Albino Mendes Baptista¹¹⁷¹¹⁸ entende que estamos perante um verdadeiro litisconsórcio, ao referir que “na acção de impugnação de despedimento colectivo verifica-se uma situação de litisconsórcio voluntário entre os trabalhadores despedidos”, na esteira do acórdão do STJ¹¹⁹ onde podemos ler que “os trabalhadores abrangidos por despedimento colectivo estão numa situação de litisconsórcio voluntário activo, pois que, apesar dos seus pedidos se fundamentarem numa relação material comum, a acumulação subjectiva está dependente da vontade de cada um deles, que pode passar pela não impugnação judicial daquele, produzindo a decisão judicial que vier a ser proferida o seu efeito útil normal, mesmo que alguns dos trabalhadores não estejam em juízo”.

Diferentes perspetivas a este respeito implicam também diferentes consequências quanto ao caso julgado no caso de os restantes trabalhadores chamados a intervir, não o fizerem.

De facto, na esteira dos autores que entendem estarmos no caso perante uma relação material controvertida que respeita a vários trabalhadores, o caso julgado terá de ser em relação a todos os trabalhadores.

Em sentido contrário, no entendimento de Bernardo da Gama Lobo Xavier¹²⁰, o trabalhador que “não intervier, a sentença não constitui caso julgado”, pelo facto de este entender que de uma “intervenção provocada e em que o interventor não tem interesse igual ao do autor, nos termos do art. 30.º do CPC.

¹¹⁷ *Ob. cit.*, 2002, p.283.

¹¹⁸ E no mesmo sentido: MONTEIRO, Luís Miguel, “Processo de impugnação de despedimento colectivo”, in: *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Vol. V, Almedina, Coimbra, 2007, p.82.

¹¹⁹ Acórdão de 27-06-2012, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/245f14cfdcd2677580257a2f00488be1?OpenDocument>

¹²⁰ *Ob. cit.*, 2012, p.176.

É relevante a respeito da legitimidade e da regra de chamamento ao processo dos restantes trabalhadores abrangidos, a opinião de João Palla Lizardo¹²¹, sempre bastante crítico do regime processual desta acção, ao referir que “poderá dizer-se que o chamamento (...) actualmente está dotado de escasso sentido prático”.

O autor justifica a sua opinião tendo em conta a regra já por nós referida de que não é parte legítima o trabalhador que não tenha devolvido a compensação pelo despedimento coletivo. E por isso mesmo, o autor refere que “será totalmente inimaginável que um trabalhador recuse o recebimento da compensação e, a seguir, não intente a acção de impugnação, e, por isso, é impensável, e, a prática demonstra-o plenamente, que o chamamento que é legalmente exigido ainda vá encontrar qualquer trabalhador que esteja em condições de impugnar o despedimento e não o tenha feito até esse momento. Donde decorre que quando se atinge a fase processual em que pode ser efectuado o chamamento, é muito pouco provável que ainda existam trabalhadores, para além dos autores da acção, que se encontrem em condições de aderir à impugnação do despedimento”.

De facto, tais afirmações fazem todo o sentido, sendo que no caso, a solução será a apensação das acções que existam.

Entendemos até, acompanhando o já defendido por outros autores¹²², que o preceituado no n.º 3 do art. 156.º do CPT, para além de dever ser interpretado restritivamente¹²³, também se revela, de certa forma, desnecessário, pois está destituído de importância prática.

¹²¹ *Ob. cit.*, 2009, p. 219.

¹²² NETO, Abílio, *Código de Processo do Trabalho – Anotado*, 5.ª ed. actualizada, Ediforum editora, Lisboa, 2015

¹²³ Neste sentido: MARTINS, Pedro Furtado, *ob. cit.*, 2012, p.402-403.

3.3. Competência territorial no caso de vários estabelecimentos: solução adequada?

A competência das atuais secções de trabalho¹²⁴ [anteriormente Tribunais de Trabalho] vem regulada nos arts. 10.º e ss. do CPT e é dividida entre competência internacional e competência interna e dentro da interna competência em razão da hierarquia, territorial e matéria.

Quanto à competência material, tratam de matérias específicas, tendo assim competência material especializada. Tal matéria apura-se “em função dos termos em que o autor fundamenta ou estrutura a sua pretensão”¹²⁵. Ou seja, depende do que o autor alegar na sua petição inicial, caso o assunto se refira a contrato de trabalho ou não, declarar competente o tribunal de trabalho ou outro.

Já no que toca à competência territorial, esta vem regulada nos arts. 13.º a 19.º do CPT e a regra geral, no direito processual do trabalho, é a da propositura da ação no domicílio do réu.

No entanto, releva para o nosso estudo o presente no art. 16.º do CPT, que trata em concreto a competência territorial no caso das ações emergentes de despedimento coletivo, segundo o qual a propositura da ação deve ser feita no tribunal onde se situa o estabelecimento da prestação de trabalho, no caso de impugnação do despedimento coletivo. Ou seja, no caso concreto do despedimento coletivo e às ações que a este dizem respeito, deparamo-nos com uma exceção à regra geral¹²⁶.

¹²⁴ Segundo a competência em razão da matéria, as secções de trabalho são secções de competência especializada, integrando-se nas Instâncias Centrais do Tribunal Judicial de 1.ª Instância, havendo 23 Tribunais Judiciais de 1.ª Instância correspondentes às 23 comarcas em que se divide o território nacional para efeitos de organização judiciária de acordo com a Lei da Organização do Sistema Judiciário (LOSJ) e do Regulamento da Organização e Funcionamento dos Tribunais Judiciais (ROFTJ). Como exemplo, o Tribunal Judicial de 1.ª Instância da Comarca de Braga tem sede em Braga, sendo o Tribunal da Relação competente o Tribunal da Relação de Guimarães. No âmbito das Instâncias Centrais tem 4 Secções de Trabalho: Braga (2 juízes) – cuja área de competência territorial abrange 6 municípios: Amares, Braga, Póvoa de Lanhoso, Terras de Bouro, Vieira do Minho e Vila Verde. Barcelos (2 juízes) – cuja área de competência territorial abrange 2 municípios: Barcelos e Esposende. Guimarães (3 juízes) – cuja área de competência territorial abrange 5 municípios: Cabeceiras de Basto, Celorico de Basto, Fafe, Guimarães e Vizela. Vila Nova de Famalicão (1 juiz) – cuja área de competência territorial abrange apenas o município de Vila Nova de Famalicão. Segundo a competência em razão da hierarquia, as Secções de Trabalho fazem parte das Instâncias Centrais dos Tribunais de 1.ª Instância, funcionando como 2.ª Instância em sede de impugnação contenciosa das decisões proferidas pelas autoridades administrativas em matéria contraordenacional, nos termos do art.126.º, n.º2, da LOSJ e do art.12.º do CPT.

¹²⁵ MORAIS, Domingos José de, *ob. cit.*, 2007, p.14.

¹²⁶ Para além da exceção das ações referentes a despedimento coletivo, existe ainda exceção das ações emergentes de contrato de trabalho, em que a ação pode ser instaurada no tribunal do lugar da prestação de trabalho ou do domicílio do autor no caso de este ser o trabalhador. Assim como as ações emergentes de acidente de trabalho ou de doença profissional, que devem ser intentadas no tribunal do lugar onde ocorreu o acidente ou onde o doente trabalhou pela última vez em serviço suscetível de originar a doença. Isto segundo os artigos 14º e 15º CPT, respetivamente. E ainda o casos particulares previstos nos arts. 17.º e 18.º.

Domingos Morais, a este respeito questiona-se se “[e]sta regra especial do artigo 16º prejudica a regra geral enunciada no artigo 13º, n.º1 – a regra do domicílio do réu – ao usar a expressão *devem ser?*” e dá-nos o seu entendimento, referindo que “[a] doutrina tende a entender que não, isto é, que atentos os interesses em presença, que nada obsta à aplicação da regra geral do domicílio do réu”¹²⁷.

Albino Mendes Baptista, a este respeito refere que “em face desta regra especial poder-se-ia julgar prejudicada a regra geral enunciada no art.º 13º, tanto mais quanto o legislador utiliza não a expressão *podem*, mas *devem*, não salvaguardando a aplicação de qualquer outro preceito (bem poderia, por exemplo, *sem prejuízo do disposto...*; ou então *podem ser propostas...*). Parece-nos, todavia, que, atentos os interesses em a presença, nada obsta à aplicação da regra geral do *forum rei* estabelecido no art.º 13º, n.º1”¹²⁸.

Carlos Alegre entende mesmo que “[a] atribuição do foro ao lugar onde se situa o *estabelecimento da prestação do trabalho* não deixa margem para dúvidas. A letra da norma é clara: “... *devem ser propostos* no tribunal do lugar onde se situa o estabelecimento da prestação do trabalho” (n.º1) e “... *é competente* o tribunal do lugar...” (n.º2). Diz: *devem ser* e *é*, não diz *podem* ou *pode ser...* Trata-se, claramente, de uma atribuição excepcional e intencional da competência territorial, cuja regra está aqui bem próxima, no artigo 13.º”¹²⁹.

Por outro lado, quando o mesmo despedimento coletivo abranger trabalhadores de estabelecimentos diversos, o tribunal competente é aquele do local do estabelecimento onde trabalham a maioria dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, nos termos do art. 16.º, n.º 2 do CPT.

Quanto a esta especificidade, Bernardo da Gama Lobo Xavier alerta para aspetos muito pertinentes, tais como o facto de que segundo esta regra “o tribunal competente poder ser o da área de um estabelecimento em que os despedimentos não foram sequer impugnados” e o trabalhador que pretenda accionar não estar “em posição de saber qual foi o estabelecimento mais atingido pelos despedimentos”¹³⁰.

¹²⁷ *Ob. cit.*, 2007, p.18-19.

¹²⁸ *Ob. cit.*, 2002, p.63.

¹²⁹ *Código de Processo do Trabalho - Anotado e Atualizado*, 6ª ed., Almedina, 2004, p.89.

¹³⁰ *Ob. cit.*, 2012, p. 169.

Parece também relevante fazer referência ao facto de “no caso de pluralidade de empregadores, independentemente do lugar onde se encontra sediado o empregador que, nos termos do contrato, representa os demais, não deixa de ser competente o tribunal do lugar onde se situa o estabelecimento que procede ao despedimento colectivo”¹³¹.

Assim, tendo em atenção os efeitos práticos desta exceção, temos a considerar que esta se revela pouco útil e poderá mesmo vir a trazer graves incertezas ao trabalhador quanto ao tribunal onde deverá instaurar a ação de impugnação. Por isso, e tendo em conta que é possível continuar a aplicar-se o regime geral do domicílio do réu, no caso, da entidade empregadora, ou seja, na sua sede, esse será o critério mais seguro e estável para o trabalhador utilizar.

3.4. Possibilidade de impugnação do despedimento no decurso do prazo de aviso prévio?

Bernardo da Gama Lobo Xavier levanta igualmente uma questão que reveste inegável interesse prático: saber se é permitido ao trabalhador, em termos legais, intentar a ação de impugnação do despedimento coletivo antes da cessação do contrato de trabalho, ou seja, no decurso do aviso prévio, já depois da comunicação do despedimento por parte do empregador.

Segundo o autor “a letra da lei parece apontar para necessidade de aguardar a cessação do contrato. Contudo, a menos que se considere que o acto de despedimento só se aperfeiçoa pelo decurso do prazo (sendo, por exemplo, revogável até ao momento em que o contrato cessa), não se vê vantagem em fazer aguardar ao despedido o trânsito de um aviso prévio normalmente longo, tanto mais que pode pedir judicialmente a suspensão do despedimento logo que este lhe seja comunicado (art. 386.º do CT). De qualquer modo, não se deve deixar aqui uma incongruência do sistema, que terá de ser corrigida oportunamente”¹³².

A questão é pertinente mas levanta alguns problemas, designadamente parece impedir invocar a ilicitude do despedimento por falta de pagamento da compensação, por

¹³¹ MENDES, Marlene, ALMEIDA, Sérgio, BOTELHO João, *Código de Processo do Trabalho Anotado*, Livraria Petrony Editores, 2010, p.53.

¹³² *Ob. cit.*, 2012, p. 173.

exemplo, tendo em conta que o pagamento desta última pode ser feito até ao final do aviso prévio do art. 363.º, n.º 5, do CT.

3.5. Análise económica da decisão da empresa: possibilidade de controlo judicial?

É facto assente que os nossos tribunais, personificados nos juízes, não estão munidos das competências técnicas para avaliar as decisões económicas da entidade empregadora que procedeu ao despedimento coletivo.

No entanto, tem-se questionado bastante o seu papel no processo especial de impugnação do despedimento coletivo, no sentido de entender, quando está em causa a impugnação por parte dos trabalhadores da procedência dos motivos invocados para o despedimento coletivo, até que ponto vão os poderes de controlo dos juízes. Esta questão releva essencialmente na fase de audiência preliminar, pois esta é a fase essencial para o juiz compreender os critérios empresariais em causa.

O anterior Código¹³³ dispunha no seu art. 156.º-F, n.º 4, relativamente a esta questão, que “na apreciação dos factos deve o juiz respeitar os critérios do gestor da empresa”.

Acontece que tal preceito desapareceu e atualmente não o podemos encontrar no CPT. No entanto, e no entender de Bernardo da Gama Lobo Xavier¹³⁴ “dessa omissão do novo CPT não pode retirar-se que o juiz deva substituir os critérios de gestão da empresa pelos seus critérios pessoais, se actuasse como gestor: cumpre-lhe sempre respeitar a margem de discricionariedade do empregador”.

No mesmo sentido, José João Abrantes assinala que: “na apreciação dos factos deve o juiz respeitar os critérios de gestão da empresa (...) havendo mesmo quem entenda que só uma gestão manifestamente irrazoável poderá ser objecto de censura pelo Tribunal”¹³⁵.

¹³³ DL n.º 272/-A/81, alterado pelo DL n.º 315/89, de 21 de Setembro que aditou ao Código da época os arts. 156.º-A a 156.º-H que continham os regime do processo especial em causa.

¹³⁴ *Ob. cit.*, 2002, p. 257.

¹³⁵ *Ob. cit.*, 1995, p. 201.

Alguns autores, como Pedro Rica Lopes, limitam bastante os poderes do juiz¹³⁶, referindo que o mesmo apenas “poderá efectuar um juízo de consequentialidade entre os motivos invocados e a concreta decisão de despedir. Com efeito, se a decisão é boa ou má não cabe ao juiz avaliar. O que lhe compete é verificar se o empregador não está a agir em abuso de direito.”¹³⁷.

É essa também a posição sustentada por Pedro Romano Martinez¹³⁸ quando refere que “[n]ão cabe ao tribunal apreciar o mérito de tais decisões, porque o empresário é livre de empreender um caminho ruinoso; o tribunal só tem de verificar se o empregador não está a agir em abuso de direito ou se o motivo não foi ficticiamente criado. (...) Acresce ainda que a intromissão do juiz na apreciação dos fundamentos que justificaram a decisão de gestão empresarial é inconstitucional, por violar o art. 61º nº 1 da CRP, contrariando o direito fundamental de propriedade privada, na sua vertente de liberdade empresarial; de facto, a liberdade de iniciativa empresarial, a que foi conferida tutela constitucional (arts. 61º, nº 1, e 62º, nº 1, da CRP), seria posta em causa se os critérios de gestão empresarial fossem ponderados pelo julgador”.

É uma questão de extrema relevância¹³⁹, pois existe atualmente um certo receio, em nossa opinião justificado, assinalado por alguma doutrina, no sentido de que não haver atualmente regras suficientemente limitativas no que toca ao despedimento coletivo, sendo que o empregador tem uma grande liberdade quanto à decisão de despedir e aos seus fundamentos, o que faz com que o direito de despedir do empregador se sobreponha ao direito ao emprego do trabalhador.

Neste sentido posiciona-se Júlio Gomes¹⁴⁰, ao referir que “na doutrina e na jurisprudência nacionais se começa a impor um entendimento que praticamente esvazia a necessidade de fundamentação do despedimento colectivo, o qual é apresentado como um acto de gestão praticamente insindicação pelo tribunal (...)”. O autor enfatiza e dá importância ao papel dos juízes, no entanto salvaguarda que “estes não são gestores ou

¹³⁶ Autores esses que, na expressão de Jorge Loureiro (“O controlo jurisdicional da decisão de despedimento coletivo”, *Prontuário de Direito do Trabalho* (2011), n.º 90, p.109), têm “defendido um controlo jurisdicional minimalista da motivação do despedimento coletivo”.

¹³⁷ *Ob. cit.*, 2012, p.222.

¹³⁸ *Ob. cit.* 2010, p.1069.

¹³⁹ Já por nós abordada no Capítulo I, Ponto 2.1., sobre o processo interno de decisão do empregador antes de iniciar o procedimento de despedimento coletivo, e 1.1., sobre o elemento qualitativo do despedimento coletivo – os motivos (v., respetivamente, pp 11 e ss, e 2 e ss.)

¹⁴⁰ *Ob. cit.*, 2007, p.991 – 996.

economistas, faltando-lhes, por conseguinte, a competência ou habilidade técnicas, para ajuizar do fundamento da decisão de proceder a um despedimento colectivo”. Vai ainda mais longe e critica os autores que defendem acima de tudo a decisão de despedimento colectivo como sendo totalmente livre e que a posição da empresa deve sobrepor-se, entendendo que tal visão é “praticamente impossível (...) de conciliar com a exigência constitucional de justa causa (comprovada) para que haja despedimento: se a justa causa puder consistir numa decisão de gestão insindicável (...) não vislumbramos qualquer utilidade na exigência constitucional. Desemboca-se, assim, num sistema verdadeiramente paradoxal em matéria de cessação de contrato de trabalho a que, a uma relativamente grande dificuldade de alegar e comprovar a justa causa disciplinar, se contrapõe uma justa causa “objectiva” extremamente lassa.”.

Júlio Gomes defende, assim, que os tribunais devem analisar ao pormenor as decisões de despedimento e os respetivos motivos, alegando que “ao fazê-lo, os Tribunais não estão, obviamente, a substituir-se ao empregador, ou a ensiná-lo a gerir a sua empresa: estão apenas a manifestar que a liberdade económica e a propriedade privada (...) não são os únicos valores constitucionalmente consagrados e têm que se conciliar com outros valores e direitos, entre os quais o direito ao trabalho e o reconhecimento da necessidade de tutela da personalidade do trabalhador”.

E o autor conclui da seguinte forma “o controlo judicial não pode deixar de incidir sobre a proporcionalidade entre a motivação apresentada e a decisão de proceder ao despedimento colectivo, à racionalidade desta decisão, às medidas alternativas apresentadas pelos representantes dos trabalhadores e à reacção do empregador a essas medidas.”.

No entanto, é verdade que os juízes não têm, de facto, os instrumentos de indagação e conhecimentos técnicos necessários para com plena consciência decidir se uma decisão de encerrar um determinado sector numa empresa é ou não razoável, pois são opções empresariais.

Bernardo da Gama Lobo Xavier¹⁴¹, apesar de admitir a dificuldade perante a qual os juízes se deparam em relação à decisão do empregador de despedir, refere que “a sentença do tribunal terá em conta as razões de facto (...) e efectivará um juízo crítico das

¹⁴¹ *Ob. cit.*, 2002, pp. 245-247.

decisões da empresa, cujos critérios terá de respeitar no plano gestor, e que considerará improcederem se os encontrar viciados por incongruência, desproporção e injustiça. Dizendo de outra forma: o tribunal não poderá, no que se refere a critérios da empresa, deixar de os respeitar (...) na medida em que sejam razoáveis e congruentes”.

O autor adianta que o tribunal não tem capacidade para entender a decisão do empregador como um erro de gestão, podendo apenas intervir quando constatar que os juízos feitos pelo empregador foram “manifestamente inaceitáveis e susceptíveis de indicar um intuito fraudulento do empregador. O controlo dirige-se à razoabilidade, rectidão e inteireza (i.e., não parcialidade) da decisão: para o Direito apenas deve interessar que o empregador se tenha determinado por uma das opções possíveis para o redimensionamento decorrente de procedimento são e razoável”.

Se na nossa doutrina podemos encontrar posições mais “minimalistas” do papel de controlo do juiz, como a de Bernardo da Gama Lobo Xavier, e outras que o valorizam mais e lhe atribuem mais importância, como a de Júlio Gomes, a jurisprudência parece ter trilhado um caminho mais uniforme.

Embora inicialmente, os tribunais tendessem a “escapar-se” de sindicar sobre as decisões de gestão da empresa e limitar-se a verificar a existência ou não do abuso de direito por parte do empregador ou se o motivo invocado existia de facto ou não, a verdade é que acórdãos mais recentes¹⁴² têm vindo a mostrar uma posição mais interventiva e ativa do juiz no processo, tornando mais lato o âmbito do controlo jurisdicional do despedimento coletivo.

O mesmo destaca Jorge Loureiro quando refere que “a breve trecho passou a sustentar-se que o tribunal deve verificar a existência de um nexo de causalidade entre os motivos invocados pelo empregador e o despedimento, exigindo-se a idoneidade da motivação invocada para justificar o despedimento coletivo e individual de todos e cada

¹⁴² Nomeadamente os acórdãos do STJ, de 24-05-2006 consultado em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/c6bc68ec66939cc5802571850030c901?OpenDocument>; de 17-01-2007, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/f6902342e72fa01c80257280003c07fd?OpenDocument>; de 27-06-2007 consultado em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/4ae53b85414451de802573090029c5d6?OpenDocument>; de 26-11-2008 consultado em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/aed1bc07e8174a038025750e00396f7f?OpenDocument>; de 13-01-2010 consultado em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/808052f1d485ac42802576b00032432a?OpenDocument>.
E acórdão do TRL de 16-01-2008 consultado em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/49df069834d6afa5802573e2005d2696?OpenDocument>.

um dos trabalhadores, bem assim como a aptidão do despedimento de cada trabalhador para satisfazer ou contribuir para a satisfação da necessidade subjacente ao despedimento. Concomitantemente, passou a sustentar-se que esse controlo jurisdicional deve incidir, também, sobre a razoabilidade da decisão de despedir face à prognose do empregador quanto aos seus próprios projetos e quanto ao comportamento futuro dos parâmetros invocados para motivar o despedimento”¹⁴³.

Aqui chegados, podemos questionar-nos que poderes tem afinal o tribunal e que competência para controlar a decisão de despedimento coletivo.

O tribunal analisa os fundamentos invocados pela entidade empregadora para proceder ao despedimento, sendo que esta deve fazer prova, como vimos no capítulo anterior, da existência de uma verdadeira “queda de postos de trabalho”, explicando também como é inevitável para a boa gestão da empresa aquele despedimento coletivo motivado por um dos motivos elencados e admissíveis na lei.

Bernardo da Gama Lobo Xavier entende que o tribunal tem poder para analisar não só sobre a matéria fática, mas também “o controlo judicial pode ainda incidir nos critérios de gestão, bons ou maus, exactos ou apenas supostos. (...) Tais critérios, apreciações e valorações serão sindicáveis na medida em que, apresentem falta de razoabilidade, de congruência e de proporcionalidade, em termos de evidenciarem uma arbitrariedade que deslegitima qualquer despedimento. Por outro lado (...) a decisão do empregador não se fundamenta somente em factos, mas em previsões ou meras opções de gestão (...). Afigura-se-nos que o empregador não tem de comprovar a ocorrência dos factos que futurou, pois basta para o despedimento não pretender conviver com o risco que anteviu e nesse sentido decidir rectamente, no uso da liberdade de empresa, da reestruturação que programou”¹⁴⁴. Conclui o autor que atualmente “os nossos tribunais excedem os poderes judiciais de controlo quanto à motivação do despedimento colectivo e, sobretudo, não ponderam sempre a complexidade das questões de ónus da prova a este propósito”¹⁴⁵.

Mas a maioria da doutrina tem entendido efetivamente que uma forte intervenção do juiz é essencial neste tipo de processo.

¹⁴³ *Ob. cit.*, 2011, p.110.

¹⁴⁴ *Ob. cit.*, 2002, p.250.

¹⁴⁵ *Ob. cit.*, 2002, p.247.

Filipe Fraústo Silva refere a este respeito que “pode, pois, constar-se que, com algum recentramento do ponto de equilíbrio de interesses de trabalhadores (na estabilidade do emprego) e empregador (no exercício da empresarialidade) prevalece actualmente a afirmação da sindicabilidade judicial dos critérios de selecção social como mecanismo parcelar de tutela dos primeiros”¹⁴⁶.

Já João Monteiro demonstra uma posição intermédia, com a qual concordamos em absoluto, entendendo este não ser “recomendável uma irrestrita intervenção judicial nesta matéria, uma vez que o juiz não se pode transfigurar num *ersatz* de gestor ou empresário, parece-nos que não será sustentável um controlo jurisdicional dos motivos do despedimento colectivo tão minimalista que fique essencialmente confinado à mera certificação/apreciação formal dessa motivação, sendo que tal concepção redutora representaria, em certa medida, um desvirtuamento da própria função jurisdicional”¹⁴⁷.

A questão adensa-se quando enredamos pelo âmbito da decisão de selecção dos trabalhadores despedidos em concreto.

Poderá o Tribunal sindicar sobre a opção do empregador por determinados trabalhadores e não outros? Embora a corrente doutrinal dominada por Bernardo da Gama Lobo Xavier entendesse que não, ao longo do tempo tal ideia tem vindo a modificar-se.

Para Filipe Fraústo Silva¹⁴⁸ “ao exigir a lei que a comunicação da decisão final de despedimento faça referência aos motivos da cessação do contrato, aí se inclui, não só a fundamentação económica do despedimento (comum a todos os trabalhadores abrangidos, e os factores em que desdobre), mas também o motivo individual que determinou a escolha em concreto de cada trabalhador visado e destinatário dessa comunicação”.

O autor considera tal “entendimento em harmonia com as preocupações de transparência que presidiram à consagração legal da necessidade de enunciação formal no procedimento dos critérios empresariais de selecção e de comunicação a cada um dos trabalhadores visados dos motivos do seu despedimento”.

¹⁴⁶ *Ob. cit.*, 2011, p.548.

¹⁴⁷ MONTEIRO, João – “O controlo jurisdicional do despedimento colectivo. Breves considerações”, *Prontuário do Direito do Trabalho* (2009), nº84, pp.233-234.

¹⁴⁸ *Ob. cit.*, 2011, p.548-549.

No mesmo sentido podemos observar os acórdãos do STJ e TRL nos quais verificamos que, de facto, parece que o juiz tem sim poder para sindicar sobre a adequação do despedimento a cada um dos trabalhadores abrangidos individualmente pelo despedimento coletivo.

Considere-se alguns excertos dos referidos acórdãos:

“O controlo judicial da validade do despedimento colectivo implica, por parte do tribunal, não só a verificação objectiva da motivação invocada para justificar a redução global dos postos de trabalho, mas também, a verificação da idoneidade de tal motivação para, em termos de razoabilidade, determinar a extinção dos concretos postos de trabalho, ou seja, implica também uma análise da adequação da motivação invocada para justificar o despedimento colectivo e a extinção de cada um dos contratos de trabalho que caem por efeito desse despedimento.”¹⁴⁹

“[C]omo refere o aresto recorrido, «[e]mbora do texto dos artigos 419.º, 422.º, n.º 1, e 429.º, alínea c), do Código do Trabalho, não conste qualquer referência expressa à relação entre a motivação económica comum e a cessação de cada um dos contratos individuais de trabalho, é manifesto que a motivação apresentada tem que ser congruente com o redimensionamento efectuado».

Daí que, segundo o disposto no n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho, a comunicação prévia da intenção de proceder ao despedimento colectivo deva ser acompanhada, além do mais, da indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir [alínea c)], pois, só, assim, é possível controlar a adequação do despedimento de cada um dos trabalhadores à fundamentação económica comum do despedimento colectivo.”¹⁵⁰.

“Concorda-se (...) com a fundamentação da decisão recorrida, quando esta refere: “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a selecção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa selecção não

¹⁴⁹ Acórdão do TRL de 12-03-2009, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/7993ec7f0468d0538025758a0050c32f?OpenDocument>.

¹⁵⁰ Acórdão do STJ de 26-11-2008 consultado em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/aed1bc07e8174a038025750e00396f7f?OpenDocument>.

obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objectivas invocadas para o despedimento colectivo. Sucede que os critérios avançados pelo requerido se reconduzem a uma fórmula oca, aplicável em abstracto a qualquer trabalhador, não permitindo que o Tribunal possa efectuar aquele controlo, não se descortinando qualquernexo entre os fundamentos do despedimento colectivo e a extinção de certos e determinados postos de trabalho, incluindo o da A.”

Assim sendo, pode desde já concluir-se, como fez a decisão recorrida, que no âmbito do presente procedimento cautelar a indicação dos critérios de selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, comunicada à requerente, face ao seu carácter vago, genérico e abstracto, nada explicita, pois nessa formula podia caber qualquer trabalhador, o que equivale à ausência de indicação de critérios de selecção imposta pela al. c) do nº 2 do art. 419º do CT, o que determina a ilicitude do despedimento colectivo de que a requerente foi alvo, por força do preceituado no artigo 431º/1, al. a), do CT.”¹⁵¹

Tal decorre do facto de o empregador na sua decisão de despedimento ter de invocar não só os fundamentos económicos do despedimento, mas também o porquê de ter seleccionado certos trabalhadores e não outros.

Daí que, no entender de Jorge Loureiro “os fatores invocados na decisão de despedimento coletivo têm que revelar a existência de uma relação de congruência entre fundamentos e decisão individual de despedimento”¹⁵².

Posto isto, temos que, apesar de o juiz não estar de facto munido dos conhecimentos necessários para apreciar a decisão da entidade empregadora baseada em motivações relacionadas com gestão e economia da empresa, dispõe de uma grande ajuda no processo, sendo que, como vimos, o CPT obriga a intervenção, quando estão em causa casos de impugnação do despedimento coletivo com fundamento na improcedência dos motivos invocados, de um assessor. É sobre tal interveniente no processo que falaremos já de seguida.

Apesar de serem uma grande ajuda para o juiz na formação da sua decisão sobre estes aspetos, Cavaleiro Brandão entende que “é certo que aos assessores nomeados

¹⁵¹ Acórdão do TRL de 25-03-2009, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/c28d7e688ce3af3f802575af004a0192?OpenDocument>.

¹⁵² *Ob. cit.*, 2011, p.112.

podem ser opostos os impedimentos e escusas que é possível opor aos peritos. Mas daí não decorrem suficientes garantias a respeito da sua idoneidade e da adequação das escolhas que venham a ser feitas. (...) Justifica, por isso, reserva e preocupação [a figura do assessor] sendo de esperar a maior ponderação e cuidado por parte dos tribunais na prática correspondente”¹⁵³.

3.6. Importância do assessor no caso de impugnação por improcedência dos motivos?

A ação de impugnação do despedimento coletivo tem uma especificidade respeitante ao tipo de despedimento em causa, prevista nos arts. 157.º a 159.º do CPT – a assessoria técnica. Estamos aqui a falar de uma verdadeira prova pericial, que ocorre numa fase anterior ao saneamento do processo.

Assim sendo, quando esteja em causa a prova dos fundamentos invocados para o despedimento coletivo, o juiz nomeia um assessor especializado na matéria, tal sendo sempre obrigatório nestes casos.

Esse assessor detém um papel fundamental na formação da convicção do julgador na decisão a proferir.

Tal justifica-se porque “a matéria em causa num despedimento colectivo envolve conhecimentos técnicos, bem como de gestão empresarial que normalmente o juiz não possui”¹⁵⁴.

Nestes casos, segundo os normativos que regulam a ação de impugnação do despedimento coletivo, a prova é feita apenas com base na prova documental e no relatório dos assessores.

Entende-se que se aplicam à prova advinda do assessor, as regras gerais e comuns civis e laborais acerca da prova pericial. Assim nos remete o art. 1.º, nº 2, alínea a), do CPT, fazendo aplicar o art. 549.º do CPC, ou seja, a esta ação aplicam-se as suas normas específicas, as normas gerais, e as regras do processo comum laboral, na falta de

¹⁵³ BRANDÃO, Manuel Cavaleiro – “A apreciação judicial da fundamentação económica dos despedimentos”, Revista de Direito e de Estudos Sociais (1992), n.os 1, 2 e 3, p.167.

¹⁵⁴ BAPTISTA, Albino Mendes, *ob. cit.*, 2002, p.284.

regulação específica sobre alguma matéria. Por isso mesmo se entende que aquela prova limitada à documental e ao relatório pode ser mais extensa, aplicando-se as regras gerais.

Estamos, de facto, perante uma verdadeira perícia e no entender de Bernardo da Gama Lobo Xavier, “há vantagem na organização pelo juiz – ao abrigo dos seus poderes gerais no processo – do objecto da perícia, dando como assente aquilo com que concordaram as partes (ou não foi impugnado) e preparando o objecto, *i.e.*, a matéria sobre a qual devem ser ouvidos esses assessores”¹⁵⁵.

Mas quem é o assessor?

Ora, o assessor¹⁵⁶ é um especialista na matéria em causa e, por isso, a sua ajuda no processo é essencial. É nomeado pelo juiz, tem de ser devidamente qualificado e as partes podem indicar um assessor nos termos do art. 157.º, n.º 2, do CPT. E segue o regime da perícia presente no art. 468.º do CPC.

As partes podem ainda nomear técnico para assistir os assessores nos termos do art. 157.º, n.º 3, do CPT¹⁵⁷.

São juntos aos autos os relatórios¹⁵⁸ que contêm o parecer emitido pelos assessores sobre os factos que fundamentam o despedimento segundo o art. 158.º n.º 1 do CPC.

Mais se acrescenta que, nos termos do art. 159.º do CPT, “Para a elaboração do relatório a que se refere o artigo anterior os assessores podem solicitar às partes os documentos e demais elementos que considerem pertinentes e averiguar, se necessário nas instalações do próprio réu, os factos invocados para o despedimento”, tal liberdade é “temperada” com a possibilidade de os técnicos de parte poderem acompanhar os assessores, garantindo assim um equilíbrio com os direitos fundamentais das partes.

De facto, “o conteúdo do relatório dos assessores é fundamental para que o juiz forme a sua convicção sobre a validade substantiva do despedimento colectivo. A intervenção dos técnicos de parte na apreciação do relatório dos assessores é também

¹⁵⁵ *Ob. cit.*, 2012, p.178.

¹⁵⁶ Aos assessores é aplicável o regime de impedimentos, suspeições, escusa e dispensa legal previsto no código de Processo Civil para os peritos.

¹⁵⁷ Este técnico não tem de forma alguma a mesma posição ou importância que o assessor no processo, sendo que apenas pode emitir uma declaração fundamentada das razões que o levam a não concordar com o relatório do assessor, razões essas que podem passar por alguma deficiência, obscuridade ou contradição no referido relatório, assim como a falta de fundamentação das conclusões, nos termos do art. 485.º, n.º 2, do CPC.

¹⁵⁸ No prazo de 30 dias. Cujo incumprimento pode resultar na destituição do dos assessores, nos termos do art. 469.º, n.º2, do CPC.

fundamental para a formação da convicção do julgador, servindo também para temperar uma excessiva dependência do juiz relativamente aos assessores, com implicações na boa decisão da causa”¹⁵⁹.

De forma geral, “o relatório dos assessores deve expressar o entendimento dos seus autores sobre a verificação dos factos que motivaram a decisão de despedir, em si mesmos e na medida em que consubstanciam o concreto fundamento de despedimento invocado. Não deve limitar-se, porém, a mera síntese conclusiva, mas antes indicar as diligências materiais realizadas e as informações recolhidas ao longo da actividade instrutória desenvolvida pelos assessores”¹⁶⁰.

A este respeito, Bernardo da Gama Lobo Xavier¹⁶¹ refere que “tem sido entendido que o relatório visa responder às dificuldades de apreciação de fundamentos gestionários e técnicos que motivam o despedimento” e que “muitas vezes os assessores, em vez de se limitarem a considerar se o despedimento logra ou não justificação, pronunciam-se sobre se os despedimentos eram ou não evitáveis, se havia alternativas, ou sobre qual seria a melhor decisão de gestão. São aspetos para os quais não é competente o próprio tribunal”.

Mas, no final, é sempre o juiz que tem o papel principal no processo relativamente ao assessor, pois fixa o seu objeto de atividade e é por ele nomeado. E “os assessores não podem exorbitar o âmbito de apreciação inerente à fiscalização judicial da decisão do empregador. (...) a força probatória das conclusões da assessoria técnica é fixada livremente pelo tribunal (...)”¹⁶².

Aliás, “a perícia é destituída de valor na parte em que seja de direito, i.e., se considerar ou não o despedimento procedente para efeitos legais. Trata-se de um mero parecer de gestão e os tribunais muito correctamente entendem poder afastar-se desse parecer. Expressamente se tem dito que as opiniões dos assessores são um meio de prova como qualquer outro e que poderá ser alargada a matéria de facto de modo a permitir uma correcta decisão de direito”¹⁶³.

¹⁵⁹ BAPTISTA, Albino Mendes, *ob. cit.*, 2002, p. 285.

¹⁶⁰ MONTEIRO, Luís Miguel – “Processo de impugnação de despedimento colectivo”, in: *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Vol. V, Almedina, Coimbra, 2007, pp.88-89.

¹⁶¹ *Ob. cit.*, 2012, p.178.

¹⁶² MONTEIRO, Luís Miguel, *ob. cit.*, 2007, p.89.

¹⁶³ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *ob. cit.*, 2012, p.179.

E Manuel Cavaleiro Brandão entende mesmo que apesar da “necessidade de apoio técnico ao Tribunal. Será contudo inaceitável qualquer prática interpretativa que corresponda a uma delegação de responsabilidades nos assessores por parte do Juiz, ou à alteração do seu poder e dever de julgar em favor de uma entidade que não tem condições, legais e institucionais, para substituir o titular do próprio poder judicial – sob pena de flagrante violação das mais elementares garantias constitucionais”¹⁶⁴.

No entanto, o assessor não deixa de ter extrema importância nesta ação, já que é “seu colaborado direto, o que implica que o assessor esteja vinculado à verdade dos juízos de valor que emite, mas não significa que o julgador tenha necessariamente que se conformar com a conclusão do assessor”¹⁶⁵.

Concluimos assim que, embora esta fase de assessoria técnica não seja obrigatória – isto é, nas ações em que não está em causa a apreciação da validade dos fundamentos invocados para o despedimento –, quando o é, mostra-se de extrema relevância.

Luís Miguel Monteiro¹⁶⁶ faz referência à questão da assessoria técnica ocorrer num momento anterior à fase de saneamento, indicando mesmo que “a razão de ser desta especialidade perde sentido útil quando, por qualquer uma das razões invocadas, na audiência preliminar não é tomada decisão de mérito sobre a verificação dos motivos do despedimento e respectiva eficácia resolutive dos contratos de trabalho” transmitindo para um momento posterior – da audiência final – a decisão de mérito sobre os fundamentos do despedimento. Isto porque o autor entende que “a principal vantagem de antecipar a prova pericial relativamente à fase de saneamento do processo é a de permitir e preparar a decisão final a proferir no saneador”.

¹⁶⁴ *Ob. cit.*, 1992, p.168-169.

¹⁶⁵ CARVALHÃO, António Luís, *ob. cit.*, 2011, pp. 99.

¹⁶⁶ *Ob. cit.*, 2007, p.90.

3.6. Fase de saneamento: fim necessariamente do processo?

Como vimos, a fase de audiência preliminar é uma fase obrigatória no processo especial de impugnação do despedimento coletivo.

Assim, no final da mesma há lugar a um despacho saneador, que tem valor de sentença relativamente às questões que devem ser apreciadas nesta fase, que são:

- Verificação do cumprimento das formalidades legais do despedimento coletivo;
- e
- Verificação da procedência dos motivos invocados como fundamento para o despedimento coletivo, nos termos do art. 160.º, n.º 2, do CPT.

Logo, sabemos *a priori* que teremos um saneador, sempre que o trabalhador impugnar os motivos invocados pelo empregador ou requerer a anulação do despedimento por incumprimento de formalidades legais do procedimento daquele.

Quando tal não aconteça, pode na mesma existir audiência preliminar, quando a complexidade da causa o justificar e se o tribunal assim o pretender, nos termos da regra geral do processo comum presente no art. 62.º do CPT.

Mas poderá o processo terminar com o despacho saneador que decida o mérito do pedido?

A este respeito, Bernardo da Gama Lobo Xavier chega mesmo a afirmar que “o CPT parece desejar que tudo se resolva no saneador, mas muitas vezes não poderá ser assim”¹⁶⁷.

Luís Miguel Monteiro revela-se bastante crítico quanto a essa possibilidade, referindo que “colocado perante o dilema de se limitar a conhecer do pedido com base na prova – documental e pericial – constantes dos autos ou aguardar pela produção de prova que confirme matéria factual relevante na perspectiva da apreciação do pedido, o juiz deve lançar mão do princípio da adequação formal (CPC, 265.º-A) e relegar para final o conhecimento das questões que o preceito legal citado manda apreciar na audiência

¹⁶⁷ *Ob. cit.*, 2012, p.176.

preliminar. De resto, o conhecimento do objecto do processo nesta fase da respectiva tramitação sempre se afiguraria inviável em inúmeros casos”¹⁶⁸.

Fausto Leite chama à atenção para o mesmo facto, fazendo referência a jurisprudência nesse sentido “Devo frisar que, apesar da letra do n.3 do art.160º do CPT, não existe “obrigação inelutável de conhecer no saneador os fundamentos invocados para o despedimento colectivo. Só haverá que decidir tais pontos no saneador se já houver nos autos elementos de facto seguros para que possa ser proferida decisão conscienciosa” (v. Acórdãos do STJ de 08/10/1997 e do TRL de 22/09/2000)”¹⁶⁹.

Bernardo da Gama Lobo Xavier¹⁷⁰, entende que no caso de impugnação da procedência dos motivos, devido à prova dos assessores “em princípio deverá a questão estar em condições de ser decidida, tendo o saneador valor de sentença”. Já no caso de causa de pedir apenas formal, “é oferecida documentação comprovativa e o juiz parece poder apenas contar com esta e com os articulados para decidir no saneador”. O autor entende que “parece que o juiz deve formar a sua decisão sobre a matéria fáctica que se possa considerar assente por não impugnada ou por ser demonstrada por documentos que façam prova e, ainda, tendo em conta os juízos fácticos informativos e técnicos emitidos pela peritagem do assessor ou dos assessores, complementada pelas declarações dos técnicos”.

O autor alerta para situações em que o juiz entenda não ter os factos necessários para decidir e “nessa situação o processo deve prosseguir para além do saneador, conforme alias já decidido pelos tribunais superiores apesar da letra da lei. A verdade é que os nossos tribunais têm aceite uma interpretação quase ab rogante do nº3 do art. 160º. Assim, tem-se considerado que o CPT não impõe afinal ao juiz uma obrigação inelutável de decidir quando os autos não contenham os elementos factuais suficientes para ser proferida uma decisão conscienciosa e devidamente fundamentada”. E conclui que “não nos parece errada esta largueza interpretativa. Deve respeitar-se o que diz o legislador, mas aceitamos que, em certos casos excepcionais, o processo prossiga para que prevaleça a verdade material e não haja denegação de justiça, considerando-se de aplicação

¹⁶⁸ *Ob. cit.*, 2007, p.92.

¹⁶⁹ “O processo de impugnação do despedimento colectivo no contexto das reformas do Código do Trabalho de 2012”, *Prontuário de Direito do Trabalho* (2012), n.º 93, pp. 84-85.

¹⁷⁰ *Ob. cit.*, 2012, pp.179-181.

primacial do art. 510.º, 1, b) do CPC¹⁷¹, que só autoriza a decisão de mérito se o estado do processo o permitir sem necessidade de mais provas”.

No mesmo sentido, encontramos jurisprudência, nomeadamente os seguintes acórdãos do TRL:

“[O] tribunal recorrido não estava obrigado a decidir, no saneador, sobre os fundamentos invocados para o despedimento colectivo, nem a conhecer logo de pedido, como fez, devendo relegar o seu conhecimento para final, uma vez que ainda não estão apurados os factos necessários e suficientes para a decisão, segundo as várias soluções plausíveis da questão de direito.”¹⁷²

“Na acção de impugnação do despedimento colectivo, o n.º 3 do artº 160.º do Código de Processo de Trabalho não impõe ao julgador uma obrigação de decidir, logo no saneador, os pontos referidos nas duas alíneas do n.º 2 do artº 160.º. Só haverá que deles decidir no despacho saneador se já houver nos autos elementos de facto seguros para a prolação de uma decisão conscienciosa sobre os mesmos.”¹⁷³

Bernardo da Gama Lobo Xavier¹⁷⁴ distingue a este respeito as situações em que a ilicitude do despedimento em causa diga respeito a um fundamento de todos os trabalhadores ou apenas de um ou de alguns, assim como as situações em que o que é impugnado são os fundamentos invocados para o despedimento e àquelas em que apenas são postos em causa aspetos formais do despedimento.

No entendimento do autor “no caso de o despedimento ter sido impugnado por motivos formais o processo é bastante mais simples¹⁷⁵, já que o tribunal poderá mais facilmente decidir em face dos documentos apresentados pelo empregador, sendo assim exequível decidir a questão no saneador”.

¹⁷¹ Atual art. 595º, n.º 1, alínea b), do Novo CPC.

¹⁷² Acórdão do TRL de 31-05-2000, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/3148c7f7eb147aab802569e40034cd58?OpenDocument>.

¹⁷³ Acórdão do TRL de 15-12-2005, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/2763ef6a6968db7b8025710800595c75?OpenDocument>.

¹⁷⁴ *Ob. cit.*, 2012, pp.181-182.

¹⁷⁵ Estamos aqui a falar essencialmente da formalidade das consultas no procedimento de despedimento, segundo a qual é obrigada a entidade empregadora a ter uma postura negocial de boa-fé com os trabalhadores ou seus representantes. Tal obrigação recai sobre o empregador nos termos do art.361º nº1 do CT e caso não seja respeitada implica a ilicitude do despedimento coletivo segundo o art.383º al. a) do CT. Também segundo João Monteiro (“O controlo jurisdicional do despedimento colectivo. Breves considerações”, *Prontuário do Direito do Trabalho* (2009), nº84, pp. 232), “esta apreciação jurisdicional não reveste especial complexidade, pois que a mesma é efectuada, em regra, com base em prova documental, prova essa a cargo do empregador (...) o qual deve juntar com a respectiva contestação a acta das reuniões de negociação, contendo a matéria eventualmente acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e as propostas de cada uma (...)”.

Para além de tal circunstância, o autor entende que é igualmente mais fácil ao juiz decidir no saneador nos casos de motivos que abrangem todos os trabalhadores, em contrapartida dos casos das “situações personalizadas que normalmente exigem audiência de discussão e julgamento”.

Já Manuel Cavaleiro Brandão vê o término do processo com o despacho saneador, como aceitável, referindo que “[o] despacho saneador, para além de conhecer das exceções que podem conduzir à absolvição da instância, das nulidades do processo e de decidir sobre exceções peremptórias, terá de decidir, ainda, necessariamente, sobre se foram cumpridas as formalidades legais do despedimento e se procedem os fundamentos para ele invocados. Daí decorrerá que, na generalidade das situações perspectiváveis, não chegará a haver necessidade de audiência de discussão e julgamento, podendo decidir-se da impugnação no próprio saneador”¹⁷⁶.

Concluimos, assim, que o processo pode ter o seu fim na fase de saneamento, mas tal depende de uma decisão consciente do juiz que deve atender a se tem ou não os elementos suficientes para decidir o mérito da causa naquela fase, sem necessidade de mais nenhuma produção de prova, sendo certo, como vimos, que há situações em que é mais fácil obter os elementos necessários para decidir logo com o despacho saneador.

¹⁷⁶ *Ob. cit.*, 1992, p.168.

Capítulo III – Breve referência a outros meios de reação ao despedimento coletivo

1. Procedimento cautelar de suspensão

O procedimento cautelar de suspensão de despedimento está conjeturado no art. 386.º do CT e vem dar a possibilidade ao trabalhador despedido de lhe serem restituídos os seus direitos enquanto a ação principal ainda se encontra pendente¹⁷⁷.

Sendo reconhecida a “probabilidade séria” de ilicitude do despedimento no procedimento cautelar, tal conduzirá à reposição da situação anterior, sendo o trabalhador reintegrado no seu posto de trabalho e pagas as retribuições que lhe são devidas, conforme estipulado nos arts. 389.º e ss. do CT, enquanto aguarda por uma decisão definitiva.

Tal procedimento cautelar tem natureza urgente, estando-lhe associada uma ideia de rapidez, como aliás, a todos os procedimentos cautelares nos termos do art. 363.º do CPC, aplicável ao processo de trabalho. Para além disso, a própria ação principal de impugnação de despedimento coletivo tem carácter urgente conforme estabelece a alínea d) do art. 26.º do CPC e também por isso se pode deduzir o mesmo da providência cautelar àquela associada.

A suspensão do despedimento depende, como referimos supra, da constatação da existência de probabilidade séria¹⁷⁸ quanto à ilicitude do despedimento, requisito essencial previsto no art. 39.º, n.º 1 do CPT.

De facto, este procedimento cautelar visa um fim claro, pois a ocorrência de um atraso num processo pode anular o efeito útil da sentença, e através da suspensão do despedimento consegue-se, com celeridade, a antecipação dos efeitos pretendidos, como

¹⁷⁷ É importante referir sobre esta matéria que a suspensão de despedimento não poderá ser utilizada quando o contrato sofra de nulidade, em caso de promessa de contrato de trabalho (art. 103.º do CT), em contratos que não impliquem subordinação tais como a prestação de serviços ou o mandato, cessação do contrato de trabalho por caducidade (arts. 343.º e ss. do CT), por revogação (art. 349.º do CT), ou ainda a cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, conforme os arts. 394.º e ss. e 400.º e ss. do CT.

¹⁷⁸ Nesse sentido o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 18.12.2001, “No processo cautelar de suspensão de despedimento, o tribunal apenas tem de formular um juízo de probabilidade, segundo os dados fornecidos, sobre se os factos atribuídos ao trabalhador, são ou não susceptíveis de integrar justa causa de despedimento. Como providência cautelar excepcional, a suspensão do despedimento só é atendível quando a inadequação do despedimento à infracção ou infracções verificadas seja evidente e possa concluir-se pela probabilidade séria e inexistência de justa causa.”, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/e7c235f1c3ec25a880256bf800371997?OpenDocument>.

a requalificação por parte do trabalhador da plenitude dos seus direitos e obrigações, antes mesmo de o Tribunal o decidir na ação principal.

Deste modo poderá evitar-se, através deste meio jurídico-processual um grave e irremediável prejuízo da pretensão em causa, pela aplicação de medidas conservatórias ou antecipatórias¹⁷⁹.

Como qualquer providência cautelar, esta também é decretada desde que seja verificada uma forte possibilidade do direito ser ameaçado e se demonstre que o receio de dano é justificado. Estes requisitos encontram-se plasmados no n.º 1, do art. 368.º, do CPC.

É importante referir que nos últimos anos esta matéria sofreu alterações e por isso iremos apontar, sumariamente, as diferenças em relação ao regime anterior.

As diferenças relativamente ao regime anterior, segundo António Santos Abrantes Geraldes¹⁸⁰, são, principalmente, as seguintes:

O regime quanto à suspensão do despedimento individual e do despedimento coletivo passou a ser o mesmo;

Aplicabilidade do procedimento cautelar de suspensão aos casos de despedimento por extinção do posto de trabalho e por inadaptação (art. 34.º, n.º 3, do CPT);

Admissão de todo o género de provas independentemente da modalidade de despedimento ou da sua motivação;

Limitação a 3 do número de testemunhas por cada parte;

Distinção, ao nível do conteúdo do requerimento inicial, dos casos em que a suspensão se reporta a despedimento individual comunicado por escrito (cuja impugnação siga a forma de processo especial dos arts. 98.º-B e ss. do CPT) dos casos de despedimento individual não comunicado por escrito ou de despedimento coletivo;

Hipótese de as partes se fazerem representar na audiência final em casos de justificada impossibilidade de comparência.

¹⁷⁹ DOMINGOS, Maria Adelaide – “Procedimentos Cautelares Laborais”, *Estudos de Direito Processual do Trabalho* (2007), Almedina, Coimbra, pp. 37-53.

¹⁸⁰ “Procedimentos Cautelares no Processo de Trabalho”, in: *Colóquio: Alterações ao Código de Processo do Trabalho*, Conselho Distrital da Ordem dos Advogados, Lisboa, 2009.

Atentemos agora, esquematicamente, às características essenciais do procedimento cautelar de suspensão:

- 1º. O n.º 1 do art. 39.º do CPT define a exigência principal para a aplicação desta providência, como a probabilidade séria relativa à ilicitude do despedimento por se verificar o incumprimento das formalidades essenciais.
- 2º. A suspensão do despedimento distingue-se por ser uma providência antecipatória já que proporciona o reingresso do trabalhador no seu posto de trabalho e a continuidade do recebimento do seu salário enquanto espera por uma decisão definitiva por parte do Tribunal.
- 3º. A celeridade é uma característica própria a qualquer procedimento cautelar. Para a obtenção desta celeridade, o CPT possui normas com prazos mais curtos em relação ao Processo Civil. Assim, a audiência final tem um prazo máximo de 15 dias para ser marcada, conforme indica o art. 34.º, n.º 1, do CPT e a decisão final terá de ser enunciada no prazo máximo de 30 dias, conforme estipula o art. 36.º, n.º 3, do CPT.
- 4º. Na suspensão de despedimento, o contraditório é sempre necessário, contrariamente ao que ocorre no processo civil quando se verificam as condições previstas no art. 366.º, n.º 1, do CPC. Assim, na suspensão de despedimento, o requerido é sempre ouvido. O contraditório não consiste só num imperativo do tribunal, como também uma obrigação das partes, que têm de comparecer na audiência final, conforme explicitam os art. 32.º, n.º 2, e art. 36.º, n.º 1, do CPT. A ausência injustificada de ambas as partes implica o indeferimento da providência (art. 37.º, n.º 1 do CPT, mas se a falta injustificada for apenas do requerido, tal implica o seu deferimento (art. 37.º, n.º 2, do CPT).
- 5º. Conforme acontece com as outras providências cautelares, a suspensão de despedimento distingue-se pela sua simplicidade e por uma decisão sumária. Tal acontece por a providência cautelar apenas consentir dois articulados, para além de que apesar da prova testemunhal ser aceite em todas as situações, apenas serem

admitidas três testemunhas por cada parte, conforme consta no art. 35.º, n.º 1 do CPT.

Quanto ao prazo para requerer a providência de suspensão de despedimento este é de cinco dias úteis a contar da data de receção da comunicação, nos termos do art. 386.º do CT e art. 34.º, n.º 1 do CPT. Passado este prazo sem que tenha sido requerida, extingue-se o direito de obter a suspensão do despedimento.

O procedimento é, como referimos, de uma grande simplicidade e resume-se a: requerimento inicial, audiência final e decisão.

O **requerimento inicial** terá obrigatoriamente de mencionar elementos como: o tribunal a que é endereçado, a identificação das partes com relevância para o seu nome e residência, informação relativa à forma de procedimento, valor processual, indicação do domicílio profissional do mandatário, comprovação do pagamento da taxa de justiça ou pedido de apoio judiciário. Estes requisitos decorrem da combinação dos arts. 292.º a 294.º e 365.º n.º 3 do CPC.

Segundo o art. 147.º, n.º 2, do CPC deve ser constituída por artigos a dedução dos factos relevantes.

A explanação da matéria de facto é uma obrigação do requerente que deve expor os factos com relevo jurídico em que fundamenta a sua pretensão, como a existência de um contrato de trabalho, função exercida, retribuição auferida, existência de uma situação de despedimento por parte do empregador, os motivos pelos quais o despedimento é ilícito, bem como a discriminação da ilicitude e respetivas causas.

O pedido deve ser fundado, fazendo alusão às normas violadas.

Além do exposto, o trabalhador deve ainda requerer diligências probatórias, designadamente arrolar até três testemunhas, conforme o art. 35.º, n.º 1, do CPT.

Do mesmo modo, para efeitos de recurso de matéria de facto, o trabalhador deve solicitar a gravação que tenha sido produzida oralmente, nos termos do art. 294.º, do CPC.

Para além disso, o requerimento inicial do pedido de suspensão, deve conter obrigatoriamente a formulação do pedido através de requerimento-formulário, conforme o n.º 2, do art. 387.º do CT.

Verifica-se assim que o pedido tem início com a receção do referido formulário¹⁸¹, nos termos do art. 26.º, n.º 5, do CPT, seguindo-se, posteriormente, a audiência das partes, a realizar no prazo de 15 dias, conforme estipulado no art. 98.º - F do CPT.

Quanto à audiência final, o procedimento de suspensão necessita do contraditório pelo que o juiz precisa de ordenar a citação do requerido para efetuar oposição e comparecer na audiência final. Esta deve ser realizada no prazo de 15 dias a partir da notificação do requerido. A oposição terá de ser apresentada até ao início da audiência final, como se encontra estabelecido nos arts. 34.º, n.º 1 e 32.º, n.º1, alínea b), do CPT.

Se não for apresentada contestação por parte do requerido, têm-se por confessados os factos apresentados pelo requerente, conforme art. 57.º do CPT e art. 385.º, n.º 5 e art. 484.º, n.º 1, do CPC.

Se for apresentada oposição, mas se confirme a ausência injustificada por parte do requerido na audiência final, ou do seu mandatário (arts. 36.º, n.º 1 e 98.º - F, n.º 2, do CPT), é decretada a providência nos termos do art. 37.º, n.º 2, do CPT).

A ausência de qualquer das partes ou dos seus mandatários não é razão para adiamento (art. 32.º, n.º 4, do CPT).

A audiência tem início com uma tentativa de conciliação das partes, conforme o art. 51.º do CPT. Se se conseguir a conciliação, é lavrado o respetivo auto, competindo ao juiz verificar a legalidade do acordo e a capacidade das partes. Caso contrário, prossegue a ação, com a audição das partes.

Por se estar perante um procedimento cautelar, o Tribunal apenas diligencia as provas que se mostrem relevantes à decisão da causa, de modo a serem observadas a celeridade e a segurança jurídica, visto o juiz ter de tomar uma decisão no prazo máximo de 30 dias a partir da entrada do requerimento, conforme estipula o art. 36.º, n.º 3, do CPT.

A suspensão deverá ser decretada se o tribunal, depois de ponderadas todas as causas pertinentes, chegar à conclusão que existe uma possibilidade séria de se estar perante um despedimento ilícito.

¹⁸¹ Nos termos do art. 34.º, n.º 4, “a impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento deve ser requerida no requerimento inicial, caso não tenha ainda sido apresentado o formulário referido no artigo 98.º-C, sob pena de extinção do procedimento cautelar”.

Se, ao inverso, existir a probabilidade séria de se estar perante uma das situações elencadas nos arts. 381.º a 385.º do CPT, a suspensão será decretada, provisoriamente, aguardando-se o desfecho da ação principal.

Em termos esquemáticos a audiência processa-se do seguinte modo:

- Confirmação da presença das partes, ou apreciação das razões da ausência;
- Exposição da oposição pelo requerido, com informação dos meios de prova, se tal não tiver sido ainda feito;
- Exibição pelo requerido do processo disciplinar ou dos documentos que comprovam o cumprimento dos preceitos exigidos para as diversas formas de despedimento, se tal não tiver sido ainda feito;
- Realização da tentativa de conciliação das partes, (a qual será substituída pela audiência das partes, nos termos dos arts. 98.º-F e 98.º-I, nos casos em que a suspensão se reporte a despedimentos a que seja aplicável a forma de processo especial dos arts. 98.º-B e ss. do CPT);
- Conseguida a conciliação (por transação, desistência ou confissão), a mesma será ser lavrada em auto, devendo o juiz averiguar a capacidade das partes e a legalidade do resultado;
- Malograda a conciliação, realiza-se a audição das partes;
- A audiência prossegue com a produção de prova, como a inquirição das testemunhas e a realização de diligências que o juiz considere pertinentes para a tomada de decisão;
- O juiz pronuncia a decisão e efetua uma apreciação crítica dos meios de prova apresentados enunciando os factos provados e os não provados, fazendo sobressair os motivos que o levaram a tal conclusão;
- Segue-se a devida integração jurídica que ficará registada em ata;
- A decisão deverá ser proferida no prazo máximo de 30 dias desde a apresentação do requerimento inicial.

Quanto à decisão final, quando a lei prevê sanções aquando de certos procedimentos relativos ao processo, o juiz simplesmente se cinge a aplicar essas sanções.

Assim, caso o requerente ou ambas as partes faltem injustificadamente à audiência final sem que se façam representar por um mandatário, a providência será indeferida, nos termos do art. 37.º, n.º 1, do CPT.

Se for o requerido que tenha faltado injustificadamente, a providência será deferida de imediato, conforme art. 37.º, n.º 2, do CPT.

A decisão do tribunal surgirá, conforme determina o art. 39.º, n.º 1, do CPT, depois de ponderadas todas as “circunstâncias relevantes” e confrontado o requerimento inicial com a oposição e a prova produzida durante a audiência final, se chegar à conclusão que existe uma possibilidade séria de se estar na presença de um despedimento ilícito.

No que concerne o despedimento coletivo, relativamente ao critério de “séria probabilidade” a suspensão será determinada segundo o art. 381.º, do CT, quando for reconhecida “improcedência do fundamento invocado”. Para além desta possibilidade, também o será se se verificar ilicitude quanto aos seguintes aspetos:

- “Falta de comunicação prevista no art. 360.º, n.º 1, do CT ou da promoção da negociação a que se reporta o art. 361.º, n.º 1, do CT;”
- “Inobservância do prazo (15 dias após a comunicação) previsto no art. 363.º, n.º 1, do CT, para decidir o despedimento;”
- “Falta de colocação à disposição do trabalhador, até ao termo do prazo de aviso prévio dos créditos referidos no art. 366.º, do CT e dos vencidos e exigíveis pela cessação do contrato.”

Parece inequívoco que o prazo de 5 dias úteis para intentar a suspensão do despedimento conta-se a partir do dia seguinte à data da sua comunicação, leitura que resulta da letra da lei, mesmo que o despedimento só produza efeitos depois do decurso do aviso prévio, como acontece nos casos de despedimentos por causas objetivas. E, assim, é discutível a questão de saber se, neste caso, existe, ou não, uma incompatibilidade entre os arts. 386.º, 363.º, n.º 1, alíneas a) a d), 383.º, alínea c), do CT e o art. 39.º, n.º 1, alínea c), do CPT, que considera que há probabilidade séria de ilicitude do despedimento no caso de não pagamento da compensação, devendo a providência cautelar ser decretada,

quando esta compensação pode ser paga até ao final do prazo de aviso prévio período em que já não existe prazo para intentar a suspensão de despedimento.

O problema não se colocava no âmbito da legislação anterior ao CT de 2003, uma vez que o art. 25.º, n.º 1, da LDesp. determinava que o prazo de 5 dias úteis para intentar a suspensão judicial de despedimento coletivo se contava a partir da data da cessação efetiva do contrato de trabalho (e não da sua mera comunicação).

No sentido da existência de uma incompatibilidade entre as normas do CT e a do CPT pronuncia-se Paulo Sousa Pinheiro¹⁸².

Já para Pedro Furtado Martins¹⁸³ não há qualquer incompatibilidade, devendo antes entender-se que “entre situações susceptíveis de, nos termos do artigo 39.º, 1, c) do CPT, conduzir à suspensão do despedimento não se inclui a falta de colocação à disposição do trabalhador da compensação e dos demais créditos laborais. [...] Tendo a providência de ser intentada nos cinco dias úteis subsequentes à comunicação da decisão final de despedimento, mas apenas sendo obrigatório disponibilizar a compensação no final do aviso prévio a que essa decisão está sujeita, não teria sentido possibilitar o pedido de suspensão do despedimento com fundamento na falta de cumprimento de uma obrigação que só mais tarde será realizada”.

Maria Isabel Tapadinhas¹⁸⁴ defende, inclusivamente, a necessidade de proceder a uma interpretação restritiva da alínea c) do n.º 1 do art. 39.º do CPT, devendo ler-se que a suspensão é decretada quando o juiz conclua “nos casos de despedimento colectivo pela provável inobservância das formalidades constantes das alíneas a) e b) do art. 383.º do Código do Trabalho”.

Sendo a providência decretada, o trabalhador é reintegrado no seu posto de trabalho conforme o art. 39.º, n.º 2, do CPT, implicando igualmente a restituição das retribuições já vencidas. Assim, o empregador deverá juntar mensalmente ao processo, o comprovativo do pagamento das remunerações até à conclusão da decisão final, nos termos do referido art. 39.º, n.º 3, do CPT.

¹⁸² De acordo com o Código de Processo Civil de 2013, com a Lei da Organização do Sistema Judiciário e a sua regulamentação, e com a alteração e o aditamento efectuados ao Código de Processo do Trabalho pela Lei n.º 63/2013, de 27 de Agosto, in: *Curso Breve de Direito Processual do Trabalho*, 2.ª ed. revista e actualizada, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 106-108.

¹⁸³ *Ob. cit.*, 2012, pp. 420-421

¹⁸⁴ “Procedimento cautelar único de suspensão do despedimento”, in: *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Vol. VI, Almedina, Coimbra, 2012, p. 74.

A decisão final é passível de recurso como previsto no art. 40.º, n.º 1, do CPT, podendo distinguir-se duas situações:

- Quando a decisão indefira a suspensão de despedimento, existe a possibilidade de interpor recurso, no prazo de 10 dias conforme previsto pelos arts. 79.º-A, n.º 2, al. i) e 80.º, n.º 2, do CPT. Este recurso tem efeito suspensivo e sobe nos próprios autos, segundo os arts. 83.º, n.º 3 e 83.º-A, n.º 1, do CPT.
- Quando a decisão decreta a suspensão de despedimento, também existe a possibilidade de interpor recurso, no prazo de 10 dias e sobe para a Relação em separado dos autos segundo estipula o art. 83.º-A, n.º 2, do CPT.

As situações de despedimento coletivo que não tenham sido comunicadas por escrito são sujeitas a processo especial, segundo o art. 156.º e ss. do CPT. Para estas situações é fixado o prazo de 30 dias após a providência cautelar ter sido decretada, para que seja instituída uma ação de impugnação. Passado este prazo, caduca a providência, implicando a extinção do procedimento cautelar de suspensão de despedimento¹⁸⁵.

¹⁸⁵ GERALDES, António Santos Abrantes, “Procedimentos Cautelares no Processo de Trabalho”, in: Colóquio: *Alterações ao Código de Processo do Trabalho*, Conselho Distrital da Ordem dos Advogados, Lisboa, 2009.

2. Ação declarativa comum

Falamos ao longo de todo este trabalho do despedimento coletivo em concreto e dos respetivos meios de reação: ação de impugnação e procedimento cautelar.

No entanto, parece-nos relevante referir, para complementar trabalho, o que os trabalhadores podem fazer para reagir a um despedimento quando este não se insere em nenhuma das modalidades de despedimento a que esteja adstrita uma forma especial de processo de impugnação pois existem situações em que podem não estar preenchidos os requisitos do despedimento coletivo¹⁸⁶.

Nesse caso, o meio que o trabalhador tem é o processo declarativo comum.

Quando não se pode aplicar ao despedimento em questão uma forma especial, a ação de impugnação do despedimento segue os termos do processo declarativo comum previsto nos artigos 51.º e ss. do CPT, sendo que temos o processo comum laboral como regime regra e os processos especiais como exceção.

Apesar do processo comum ser o regime geral e regra, atualmente é raramente utilizado, porque os despedimentos acabam quase sempre por se inserir numa das formas especiais de impugnação previstas, principalmente no art. 98.º-B do CPT.

Neste processo, nos casos omissos aplica-se subsidiariamente o CPC.

É uma forma mais solene em comparação aos processos especiais, pois a forma é do processo sumário do CPC – 49.º, n.º 2 CPT e 783.º a 791.º do CPC.

Encontramos nesta forma de processo cinco fases:

- Fase dos articulados,
- Fase do saneamento e condensação do processo,
- Instrução,
- Audiência de discussão e julgamento,
- Sentença.

¹⁸⁶ Como nos casos em que não haja processo disciplinar na origem do despedimento, como exemplo o caso de decisão de despedimento comunicada verbalmente.

A petição inicial deve conter os requisitos enumerados no art. 552.º do CPC e depois de distribuída há lugar a despacho liminar¹⁸⁷ nos termos do art. 54.º do CPT, que pode ser de indeferimento liminar nos casos do art. 590.º do CPC ou de convite ao autor para que este supra as deficiências da petição.

É aqui e também na contestação que as partes devem juntar os documentos, apresentar o rol de testemunhas e requerer quaisquer outras provas, respeitando assim o art. 63.º, n.º 1 do CPT.

Se tudo estiver correto, o juiz designa uma audiência de partes a realizar no prazo de 15 dias, da qual é o réu citado e o autor notificado para estarem presentes na mesma. É neste momento que o réu tem conhecimento da petição inicial, através de duplicado que é enviado, mas não é nesta data de citação, ao contrário do que se possa pensar, que começa a correr o prazo para o réu apresentar a sua contestação.

A audiência de partes segue os trâmites presentes nos arts. 55.º e 56.º do CPT e resume-se a uma exposição sumária dos factos e do direito pela parte do autor e respetiva resposta do réu. Ao que se segue uma tentativa de conciliação nos termos e para os efeitos dos arts. 51.º a 53.º do CPT, que visa por termo ao litígio mediante acordo equitativo.

Se a tentativa de conciliação for bem sucedida, o processo termina e é lavrado um auto de conciliação devidamente pormenorizado e que é de seguida homologado de modo a garantir a legalidade da conciliação.

Caso não seja bem sucedida, nos termos do art. 56.º do CPT, o processo segue e é o réu notificado para no prazo de 10 dias, aí sim, apresentar a sua contestação.

Assim, a entidade empregadora defender-se-á através da contestação¹⁸⁸, o que fará seguindo o elencado no art. 572.º do CPC, contestação que será notificada ao trabalhador/autor por parte da secretaria.

No caso de revelia do réu, segundo o art. 57.º do CPT, os factos consideram-se confessados e é proferida sentença.

¹⁸⁷ A existência do despacho liminar previsto no artigo 54.º do CPT é de caráter obrigatório, o que não acontece na ação especial de impugnação do despedimento.

¹⁸⁸ É na contestação que a entidade empregadora deve manifestar a sua intenção de se opor à reintegração do trabalhador, caso este não tenha optado na petição pela indemnização. A esta oposição o trabalhador tem direito de resposta no prazo de 10 dias.

Pode também apresentar reconvenção nos termos do art.30º do CPT se o valor da causa exceder a alçada do tribunal, se ao pedido corresponder a mesma espécie de processo do pedido do trabalhador e se esse pedido emergir do mesmo facto jurídico fundamento da ação.

Chegados a este ponto, o trabalhador tem duas situações em que pode sempre apresentar resposta à contestação da entidade empregadora:

- Se o valor da causa exceder a alçada do tribunal e se o réu se tiver defendido por exceção – art. 60.º do CPT;

- Se houver oposição à reintegração – art. 60.º-A do CPT.

Tem para isso o prazo de 10 dias. Se não o fizer, aplica-se o art. 574.º do CPC e consideram-se admitidos por acordo os factos que não forem impugnados.

Nesta fase pode ainda haver lugar a articulados supervenientes nos termos do art. 60.º, n.º 3, do CPT se tiver havido reconvenção ou tenham sido deduzidas exceções ou ainda se existirem factos supervenientes nos termos do art. 588.º do CPC¹⁸⁹.

Se no final da fase dos articulados, o juiz for detentor de elementos necessários e a simplicidade da causa o permitir, este pode conhecer ou decidir do mérito da causa nos termos do art. 61.º, n.º 2 do CPT.

Caso contrário, profere despacho pré-saneador e inicia-se a fase de saneamento e condensação nos termos do art. 590.º do CPC, no qual convida as partes para corrigirem as irregularidades, supre as exceções dilatórias e convoca a audiência prévia que é realizadas segundo o art. 591.º do CPC.

Segue-se a instrução, que encontramos no art. 63.º e ss. do CPT e serve para junção de toda a prova apresentada com os articulados.

A audiência de discussão e julgamento presente nos arts. 68.º e ss. do CPT pode ser adiada um única vez por acordo e com fundamento legal no art. 603.º do CPC e no dia da sua realização têm de estar obrigatoriamente presentes as partes, caso contrário consideram-se provados os factos alegados pela outra parte nos termos do art. 71.º, n.º 2, do CPT.

Caso faltem as partes, mas se fizerem representar por mandatário, o juiz ordena a produção de prova oferecida e julga conforme a causa conforme for de direito segundo o art. 71.º, n.º 4, do CPT.

¹⁸⁹ Outra situação é o caso do art. 28.º do CPT, que permite ao autor aditar novos pedidos e causas de pedir, procedendo assim à cumulação sucessiva de pedidos ou causas de pedir.

Por fim, haverá lugar à sentença, que deve ser proferida no prazo de 20 dias e obedecer ao previsto no art. 607.^{o190} do CPC. É posteriormente notificada às partes.

O processo termina assim com a sentença, podendo ocorrer três tipos de condenação:

- Condenação *extra vel ultra petitum* – art. 74.^o do CPT
- Condenação na reintegração do trabalhador – art. 74.^o-A do CPT
- Condenação em caso de obrigação pecuniária – art. 75.^o do CPT

¹⁹⁰ “1 - Encerrada a audiência final, o processo é concluso ao juiz, para ser proferida sentença no prazo de 30 dias; se não se julgar suficientemente esclarecido, o juiz pode ordenar a reabertura da audiência, ouvindo as pessoas que entender e ordenando as demais diligências necessárias.

2 - A sentença começa por identificar as partes e o objeto do litígio, enunciando, de seguida, as questões que ao tribunal cumpre solucionar.

3 - Seguem-se os fundamentos, devendo o juiz discriminar os factos que considera provados e indicar, interpretar e aplicar as normas jurídicas correspondentes, concluindo pela decisão final.

4 - Na fundamentação da sentença, o juiz declara quais os factos que julga provados e quais os que julga não provados, analisando criticamente as provas, indicando as ilações tiradas dos factos instrumentais e especificando os demais fundamentos que foram decisivos para a sua convicção; o juiz toma ainda em consideração os factos que estão admitidos por acordo, provados por documentos ou por confissão reduzida a escrito, compatibilizando toda a matéria de facto adquirida e extraindo dos factos apurados as presunções impostas pela lei ou por regras de experiência.

5 - O juiz aprecia livremente as provas segundo a sua prudente convicção acerca de cada facto; a livre apreciação não abrange os factos para cuja prova a lei exija formalidade especial, nem aqueles que só possam ser provados por documentos ou que estejam plenamente provados, quer por documentos, quer por acordo ou confissão das partes.

6 - No final da sentença, deve o juiz condenar os responsáveis pelas custas processuais, indicando a proporção da respetiva responsabilidade.”

Principais conclusões

No começo do nosso trabalho começámos por referir o atual excesso de aplicação da figura do despedimento coletivo por parte das empresas de modo a fazer face à crise financeira que enfrentam, o que fazem, muitas vezes, sem respeitar os requisitos legais que a lei estabelece, dando origem a situações fraudulentas por parte das empresas e fragilizando a posição dos trabalhadores, que se apresentam como sendo a parte mais frágil na relação laboral.

Tal situação destaca Manuel Cavaleiro Brandão ao referir que “os últimos anos têm sido marcados pela destruição maciça de postos de trabalho e pelo brutal crescimento do desemprego. Esta destruição tem ocorrido (...) por outras formas também regulamentadas na lei (despedimento colectivo; extinção de posto de trabalho); e até por processos da mais chocante ilegalidade (designadamente, com o encerramento selvagem das unidades produtivas e o desaparecimento, puro e simples, do empregador ou de quem pudesse ser responsabilizado pela situação)”¹⁹¹.

No entanto, como constatámos ao longo do nosso estudo, existem atualmente no regime legal do despedimento coletivo bastantes meios de defesa dos direitos do trabalhador.

Como vimos, estes passam numa primeira fase – durante o procedimento de despedimento coletivo – tanto por várias obrigações que recaem sobre o empregador como a de fundamentar a sua decisão, como a de conceder um aviso prévio ao trabalhador antes do despedimento produzir os seus efeitos, período esse em que o trabalhador pode usufruir de um crédito de horas para procurar emprego e no decurso do qual pode o trabalhador denunciar o contrato de trabalho sem perder direito à compensação. Tal compensação que visa o ressarcimento pela perda do emprego é ainda mais uma forma de tutela da posição dos trabalhadores.¹⁹²

¹⁹¹ “Algumas notas (interrogações) em torno da cessação de contratos de trabalho em caso de “encerramento da empresa” e de “insolvência e recuperação de empresa””, *Prontuário do Direito do Trabalho* (2010), nº87, pp. 203.

¹⁹² Para além de tais formas de tutela, podem ainda ser consideradas como tal a factualidade de a compensação referida não ser considerada base de incidência contributiva para efeitos de segurança social e a possibilidade de acesso ao subsídio de desemprego em virtude de os trabalhadores ficarem em situação de desemprego involuntário.

Numa segunda fase, a tutela verifica-se no direito à impugnação do despedimento coletivo através do processo especial de impugnação do mesmo, assim como ao procedimento cautelar de suspensão do despedimento.

Tivemos oportunidade também de constatar que existem ainda fragilidades no processo especial de impugnação do despedimento coletivo, dando origem a questões controversas para a doutrina e a jurisprudência, questões essas que foram aqui tratadas na tentativa de contribuir para uma melhor compreensão das mesmas.

Vimos que a questão da compensação, cuja receção por parte do trabalhador implicará uma “não ação” do mesmo, pois verifica-se a preclusão do direito a impugnar o despedimento coletivo. Tal preclusão resulta da presunção de aceitação do despedimento quando o trabalhador não devolver a compensação recebida. Vimos e entendemos que é uma solução legal um pouco injusta, tendo em atenção que se trata de uma presunção difícil de ilidir e caso o trabalhador não o consiga fazer, ficar-lhe-á vedado o direito de reagir contra um despedimento ilícito. Neste âmbito foi ainda discutido o prazo para a devolução da compensação de modo a que possa ser ilidida a presunção de aceitação do despedimento e entendemos que não podemos ser demasiados restritos na interpretação da expressão presente no art. 366.º, n.º 5, “em simultâneo”, já que é possível a devolução num momento posterior àquele em que a compensação é recebida, desde que não ultrapasse o conceito indeterminado de “prazo razoável”.

Quanto à questão da legitimidade ativa no processo especial de impugnação do despedimento coletivo, seguimos a maioria da doutrina que tem ido no sentido de estarmos perante um litisconsórcio, ainda que voluntário. Sobre tal questão foi ainda problematizada a regra do chamamento ao processo dos outros trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, contida no n.º 3 do art. 156.º do CT, e concluiu-se pelo sentido da sua escassa importância prática, tendo em atenção que os trabalhadores que não tenham devolvido a compensação não são parte legítima na ação e aqueles que a devolveram, partimos de um pressuposto de que se o fizeram, se abdicaram de tal ressarcimento monetário, foi com intenção de poderem impugnar o despedimento coletivo, o que devem já ter feito na altura do chamamento obrigatório do n.º 3 do art. 156.º. Por isso, parece que nessa altura não haverá, de facto, quem chamar. Por isso, em tais casos, revela-se essencial a regra da apensação oficiosa das várias ações.

Relativamente ao tribunal competente no caso de serem abrangidos trabalhadores de vários estabelecimentos diferentes, vimos que à partida é competente o tribunal do local do estabelecimento onde mais trabalhadores foram abrangidos pelo despedimento coletivo. No entanto, na prática, revela-se pouco útil esta exceção à regra geral e poderá prejudicar o trabalhador por não saber em concreto qual o tribunal onde deverá instaurar a ação de impugnação. Por isso, e tendo em conta que é possível continuar a aplicar-se o regime geral do domicílio do réu, no caso, da entidade empregadora, ou seja, na sua sede, esse será o critério, à cautela, mais seguro para o trabalhador utilizar.

Constatámos ainda que a impugnação do despedimento coletivo durante o período de aviso prévio é possível, por não se figurar qualquer vantagem no facto de o trabalhador aguardar pelo término do mesmo. Em contrapartida, alertámos que nesses casos pode o trabalhador estar impedido de invocar a ilicitude do despedimento por falta de pagamento da compensação, já que o pagamento da mesma pode ser feito até ao final do aviso prévio, nos termos do art. 363.º, n.º 5, do CT.

Foi também por nós abordada a questão do controlo judicial das decisões económicas e de gestão da empresa e o papel dos assessores, que tanto contribuem para auxiliar o julgador na sua análise aos fundamentos invocados pela entidade empregadora para o despedimento coletivo. Concluímos que deve existir um “meio-termo”, sendo que embora saibamos que os nossos tribunais não têm os conhecimentos técnicos desejados para sindicar sobre este tipo de questões, caberá sempre a este, em última instância, a decisão, não tendo obrigatoriamente de se vincular ao parecer dos assessores.

Vimos, por fim que o processo especial de impugnação do despedimento coletivo pode terminar na fase de saneamento, fase essa em que o juiz analisa tanto a procedência dos motivos invocados para o despedimento como o respeito pelas formalidades exigidas no procedimento de despedimento coletivo, consoante aquilo que seja impugnado pelo trabalhador. No entanto, a decisão de terminar o processo nesta fase ou continuar com a ação, depende de uma decisão consciente do juiz, devendo ter em conta se possui ou não elementos suficientes para decidir o mérito da causa naquela fase, sem necessidade de mais nenhuma produção de prova.

Fizemos por fim uma breve referência a outro meio processual de tutela da posição do trabalhador – o procedimento cautelar de suspensão do despedimento coletivo, analisando o seu regime legal e concluímos o trabalho fazendo referência ao processo

comum, aplicável aos casos que não se inserem em nenhuma das modalidades de despedimento a que esteja adstrita uma forma especial de processo de impugnação, no caso, quando as situações não preencherem os requisitos do despedimento coletivo, embora na prática, seja isso que a entidade empregadora tenha em mente.

BIBLIOGRAFIA

ABRANTES, José João – *Direito do Trabalho – ensaios*, Edições Cosmos, Lisboa, 1995.

– *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005.

(Coordenação Científica) – *Congresso Europeu de Direito do Trabalho*, 5ª ed., Almedina, Coimbra, 2014.

ALEGRE, Carlos – *Código de Processo do Trabalho - Anotado e Atualizado*, 6ª ed., Almedina, Coimbra, 2004.

ALEXANDRE, Isabel – “Princípios gerais do processo do trabalho”, in: *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. III, Almedina, Coimbra, 2002, pp. 389-442.

ALMEIDA, L. P. Moitinho de – *Código de Processo do Trabalho anotado*, 5ª. ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2001.

AMADO, João Leal – *Contrato de trabalho*, 4.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

– “Algumas notas sobre o regime do despedimento *contra legem* no Código do Trabalho” in *Temas Laborais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, pp. 109-131.

BALLESTER LAGUNA, Fernando – *La impugnación del despido colectivo*, Colección Laboral, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013.

BAPTISTA, Albino Mendes – *A nova ação de impugnação do despedimento e a revisão do código de processo do trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2012.

– *Temas de Direito do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho*, Petrony, Lisboa, 2008.

– *Código de Processo do Trabalho Anotado*, 2.^a ed. (revista, aumentada e actualizada), Quid Juris? Sociedade Editora, Lisboa, 2002.

– *Introdução ao Direito Processual do Trabalho*, 2.^a ed., Quid Juris? Sociedade Editora, Lisboa, 1999.

BOTELHO, João e MENDES, Marlene/ ALMEIDA, Sérgio – *Código de Processo do Trabalho Anotado*, Petrony, Lisboa, 2010.

BRANDÃO, Manuel Cavaleiro – “Algumas notas (interrogações) em torno da cessação de contratos de trabalho em caso de “encerramento da empresa” e de “insolvência e recuperação de empresa”, *Prontuário do Direito do Trabalho* (2010), n.º 87, pp. 203-218.

– “A apreciação judicial da fundamentação económica dos despedimentos”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais* (1992), n.º 1, 2 e 3, pp.147-169.

CAMPOS, João Luiz Mota de e CAMPOS, João Mota de – *Manual de Direito Europeu - O sistema institucional, a ordem jurídica e o ordenamento económico da União Europeia*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010.

CAMPOS TARANCÓN, Ignacio e MOLERO NAVARRO, Inés – “Tramitación de los despidos colectivos” in AA.VV. *Medidas Laborales para Empresas en Crisis*, Editorial Aranzadi, 2009, Navarra, pp. 331-78.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes e MOREIRA, Vital – *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4.^a ed. revista, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

CARDOSO, Álvaro Lopes – *Manual de Processo do Trabalho*, vol. II, 3.^a ed., Petrony, Lisboa, 2002.

CARVALHÃO, António Luís – “Despedimento colectivo (Questões práticas)”, *Prontuário de Direito do Trabalho* (2011), n.º 90, pp. 93-105.

CARVALHO, Catarina de Oliveira – *Da dimensão da empresa no direito do trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

– “Cessação do contrato de trabalho promovida pelo empregador com justa causa objectiva no contexto dos grupos empresariais” in AA.VV. (coord. António Monteiro Fernandes) *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea*, Almedina, Coimbra, 2004.

CHAMBEL, Mourisco – “A suspensão do despedimento colectivo, comunicação, informação e negociações”, *Prontuário do Direito do Trabalho* (2008), n.º 79, 80 e 81, pp.303-308.

CORREIA, João e PEREIRA, Albertina Aveiro – *Código de processo do trabalho – anotado à luz da reforma do processo civil*, Almedina, Coimbra, 2015.

COSTA, Adalberto – *Código de processo do trabalho anotado e comentado*, 2.^a ed., Vida Económica, Porto, 2012.

DENDENTADO BONETE, Aurelio – “Problemas procesales del despido en la doctrina del Tribunal Supremo”, *Nueva Revista Espanola de Derecho del Trabajo* (2008), n.º 169, pp. 55-81.

DOMINGOS, Maria Adelaide – “Procedimentos cautelares laborais”, in: *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho* – Vol. V, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 37-58.

DUARTE, Maria Luísa – “Direito Comunitário do Trabalho”, in: *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2001, pp. 153-178.

ESTEVES, César Sá – “Algumas reflexões práticas sobre o processo de despedimento colectivo” in: AAVV., *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho*, Actas do Congresso de Direito do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 201-214.

FERREIRA, Alberto Leite – *Código de Processo do Trabalho Anotado*, 4.^a ed., Coimbra Editora, Coimbra, 1996.

FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*, 17.^a ed., Almedina, Coimbra, 2014.

FREITAS, José Lebre de – *A Acção Declarativa Comum - À Luz do Código Revisto*, 3.^a ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2013.

GERALDES, António Santos Abrantes – *Suspensão de despedimento e outros procedimentos cautelares no processo do trabalho (Novo Regime – Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro)*, Almedina, Coimbra, 2010.

– *Recursos no Processo do Trabalho*,
Almedina, Coimbra, 2010.

– “Procedimentos Cautelares no Processo de Trabalho”, in: *Colóquio: Alterações ao Código de Processo do Trabalho*, Conselho Distrital da Ordem dos Advogados, Lisboa, 2009.

GIL PLANA, Juan – “La razón de ser del procedimiento laboral”, *Nueva Revista Espanola de Derecho del Trabajo* (2014), n.º 169, pp. 157-195.

GOMES, Júlio Manuel Vieira – “Da inobservância dos procedimentos na caducidade por encerramento total e definitivo da empresa”, in: AAVV, *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

– *Direito do Trabalho, Relações individuais de trabalho*,
Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

GONÇALVES, Luísa Andias e LAMBELHO, Ana – *Manual de Direito do Trabalho - Da teoria à prática*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – *Direito do Trabalho*, 4.^a ed., Almedina, Coimbra, 2014.

LEITE, Fausto – “O processo de impugnação do despedimento colectivo no contexto das reformas do Código do Trabalho de 2012”, *Prontuário de Direito do Trabalho* (2012), n.º 93, pp. 73-85.

LEITE, Jorge, - “A transposição das diretivas comunitárias sobre despedimento colectivo”, *Prontuário de Direito do Trabalho* (1998), n.º 55, pp. 27 e ss.

LIZARDO, João Palla – “Algumas questões processuais respeitantes à impugnação dos despedimentos por causas objectivas”, *Prontuário de Direito do Trabalho* (2009), n.º 84, pp. 215-223.

LOPES, Pedro Rica – “Despedimento colectivo – sua evolução histórica e legislativa”, *Prontuário de Direito do Trabalho* (2012), n.º 93, pp. 215-233.

LOUREIRO, Jorge Manuel da Silva – “O controlo jurisdicional da decisão de despedimento coletivo”, *Prontuário de Direito do Trabalho* (2011), n.º 90, pp. 107-114.

MARECOS, Diogo Vaz – *Código do Trabalho – Anotado*, Coimbra Editora, Coimbra, 2013.

MARQUES, J. P. Remédio – *Acção declarativa à luz do Código Revisto*, 3ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

MARTINEZ, Pedro Romano – *Da Cessação do Contrato*, 3ª ed., Almedina, Coimbra, 2015.

– *Direito do Trabalho*, 7ª ed., Almedina, Coimbra, 2015.

MARTINEZ, Pedro Romano e outros – *Código de Trabalho Anotado*, 5ª ed., Almedina, Coimbra, 2007.

MARTINS, Alcides, *Direito do Processo Laboral – uma síntese e algumas questões*, Almedina, Coimbra, 2014.

MARTINS, Pedro Furtado – *Cessação do contrato de trabalho*, 3.^a ed., Principia, Cascais, 2012.

MELLO, Alberto de Sá e – *Direito do Trabalho para Empresas*, Almedina, Coimbra, 2016.

MELO, Carlos Brum – *Despedimentos colectivos na União Europeia*, AAFDL, Lisboa, 2014.

MENDES, Marlene, ALMEIDA, Sérgio, BOTELHO João – *Código de Processo do Trabalho Anotado*, Livraria Petrony Editores, Lisboa, 2010.

MOLERO MANGLANO, Carlos, et al. – *La llamada fase individual del despido colectivo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.

MONDLANE, Carlos Pedro – *Código de Processo Civil Anotado e Comentado*, Escolar Editora, Lisboa, 2016

MONTEIRO, João – “O controlo jurisdicional do despedimento colectivo. Breves considerações”, *Prontuário do Direito do Trabalho* (2009), n.º84, pp. 225-234.

MONTEIRO, Luís Miguel – “Processo de impugnação de despedimento colectivo”, in: *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Vol. V, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 77-93.

– “Notas sobre articulação entre direito nacional e direito comunitário a propósito da noção de despedimento colectivo”, in: *IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho, Memórias, Coordenação do prof. Doutor António Moreira*, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 163-179.

MORAIS, Domingos José de – “Os pressupostos processuais no processo do trabalho: análise e discussão de aspectos práticos”, in: *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Vol. V, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 9-21.

NETO, Abílio – *Código de Processo do Trabalho – Anotado*, 5.^a ed. actualizada, Ediforum Editora, Lisboa, 2015.

– *Novo Código de Processo Civil – Anotado*, Reimpressão da 3.^a ed. Revista e Ampliada de 201, Ediforum Editora, Lisboa, 2016.

PEREIRA, Albertina Aveiro – “O impacto do Código de Processo Civil no Código de Processo do Trabalho (Alguns Aspectos)”, in: *Caderno IV – O Novo Processo Civil – Impactos do Novo CPC no Processo do Trabalho*, 2.^a ed., CEJ, 2014, pp. 23-56.

PEREIRA, António Pinto – *A Directiva Comunitária*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014

PINHEIRO, Paulo Sousa – *Curso Breve de Direito Processual do Trabalho*, 2.^a ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

– “Perspectiva geral das alterações ao Código de Processo do Trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho* (2009), nº 84, pp. 141-183.

PIMENTA, Paulo – *Processo Civil Declarativo*, Almedina, Coimbra, 2014.

PINTO, Mário e MARTINS, Pedro Furtado – “Despedimentos colectivos: liberdade de empresa e acção administrativa”, in: *Revista de Direito e de Estudos Sociais* (1993), n-º 1-2-3-4, pp. 3-70.

QUINTAS, Paula e QUINTAS, Hélder – *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, 2.^a ed., Almedina, Coimbra, 2012.

– *O regime jurídico dos despedimentos – uma abordagem prática*, reimpressão, Almedina, Coimbra, 2007.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, 5.^a ed., Almedina, Coimbra, 2014.

– *Grupos Empresariais e Societários. Incidências Laborais*, Almedina, Coimbra, 2008.

REGO, Carlos Lopes – *Comentários ao Código de Processo Civil*, vol. I, 2.^a ed., Almedina, Coimbra, 2004.

REIS, Viriato e RAVARA, Diogo – “Reforma do processo civil e do processo do Trabalho”, in: *Caderno IV – O Novo Processo Civil – Impactos do Novo CPC no Processo do Trabalho*, 2.^a ed., CEJ, 2014, pp. 61-118.

ROBERTO, Paula – “Despedimento coletivo – Algumas questões práticas”, *Prontuário de Direito do Trabalho* (2011), n.º 90, pp. 115-123.

SÁEZ LARA, Cármen – *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.

SANTOS, Paulo Eduardo – “O Ministério Público e os procedimentos cautelares no foro laboral”, *Prontuário de Direito do Trabalho* (2005), n.º 71, pp. 147-156.

SILVA, Filipe Fraústo – “Observações acerca da seleção social no procedimento de despedimento coletivo”, in: *Estudos dedicados ao Prof. Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes* – vol. I, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2011.

SILVA, Maria da Conceição Tavares da – “Despedimento para redução do pessoal”, in: *Estudos Sociais e Corporativos* (1962), n.º 3, pp. 25-58.

SOUSA, Sofia Silva e – “Notas (breves) sobre o procedimento do despedimento colectivo”, in: *Estudos Dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. III, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015, pp.478-506.

TAPADINHAS, Maria Isabel – “Procedimento cautelar único de suspensão do despedimento”, in: *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Vol. VI, Almedina, Coimbra, 2012.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – *Manual de Direito do Trabalho* (com a colaboração de Pedro Furtado Martins, António Nunes de Carvalho, Joana Vasconcelos e Tatiana Guerra de Almeida), 2.ª ed. revista e actualizada, Verbo, Lisboa, 2014.

– “O processo especial de impugnação de despedimento colectivo”, in: *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. VI, Almedina, Coimbra, 2012, pp. 155-183.

– *Procedimentos Laborais na Empresa - Ensinar e investigar*, Universidade Católica, Lisboa, 2009.

– “Procedimentos na Empresa (Para uma Visão Procedimental do Direito do Trabalho)”, in: *Nos 20 anos do Código das Sociedades*

Comerciais Homenagem aos Profs. Doutores A. Ferrer Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier, Vol. II, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 409-438.

– “Compensação por despedimento”, in: *Revista de Direito e de Estudos Sociais* (2012), n.º1-2, pp. 65-100.

“Regime do despedimento colectivo e as alterações da Lei nº32/99”, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. III, Almedina, 2002, pp. 225-261.

– “A crise na empresa e o despedimento colectivo”, Separata da *Revista Scientia Iuridica* (2002), Tomo LI - nº 292.

– “O regime dos despedimentos colectivos e as modificações introduzidas pela lei nº32/99, de 18.5”, in: *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, 2001, pp. 403-409.

– *O despedimento colectivo no dimensionamento da empresa*, Verbo, Lisboa, 2000.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo e BAPTISTA, Albino Mendes – “Competência material dos Tribunais de Trabalho”, *Revista de Direito e Estudos Sociais* (2005), nº1, pp. 59-110.