
Despedimento Coletivo:

**Combate à sindicabilidade mínima ou reapreciação do
procedimento vigente?**

MARIA TERESA PRUDÊNCIO VIZEU PINHEIRO



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA DE LISBOA

FACULDADE DE DIREITO

Mestrado em Direito Forense

Dissertação sob orientação da Doutora Joana Vasconcelos

Lisboa, 22 de março de 2022

Agradecimentos

Cabe-me prestar, em primeira linha, um especial agradecimento ao Professor Doutor Furtado Martins, que me lecionou a cadeira de Cessação do Contrato de Trabalho e acabou por inspirar a escolha do presente tema.

Dirijo também um especial agradecimento à minha orientadora, a Professora Doutora Joana Vasconcelos, que sempre se mostrou disponível e atenta às minhas inquietações e demais questionamentos.

Agradeço a todas as pessoas junto de quem desempenhei atividades profissionais, que partilharam comigo os seus amplos conhecimentos e que me ajudaram a concretizar esta importante etapa académica, que certamente marcará o meu percurso profissional e pessoal.

Por último, agradeço à minha querida família, que me acompanhou ao longo deste projeto e que representou, sem margem para dúvidas, o meu grande pilar durante a realização desta dissertação.

Resumo

Pretende-se com esta análise discutir se o despedimento coletivo é, pela sua natureza e complexidade, um mecanismo insuscetível de representar uma tutela efetiva e adequada dos trabalhadores abrangidos pelo mesmo ou se, pelo contrário, essa é uma realidade alcançável, mas simplesmente não atingida no sistema jurídico português. Para obter essa resposta, dividiu-se a presente dissertação em três partes estruturais. Uma primeira, em que se foca na figura do despedimento coletivo e na sua vertente procedimental; uma segunda, em que se analisa a sindicabilidade judicial da decisão de despedimento; e uma última, que reflete sobre os problemas que podem advir da sua aplicação prática. Verifica-se que a solução pretendida não passa pelo alargamento dos poderes de cognição do tribunal, sendo que essa solução representaria uma violação dos princípios estruturantes do nosso ordenamento jurídico e um retrocesso na “*liberalização*” dos despedimentos coletivos, que alguns sistemas jurídicos, incluindo o português, têm procurado alcançar. Conclui-se que se deve, antes, defender a necessidade de aperfeiçoamento de um regime que se considera incompleto e deficiente, que não faz justiça aos direitos de participação e informação legalmente previstos, afastando-se o entendimento de que é o controlo judicial mínimo que torna este despedimento um mecanismo pouco ou não garantístico.

Palavras-chave: Sindicabilidade Judicial, Separação de Poderes, Procedimento, Participação, Regulamentação.

Abstract

The aim of this analysis is to discuss whether collective dismissal is, by its nature and complexity, a mechanism that cannot adequately protect the workers involved, or whether this reality is attainable, but simply not achieved in the Portuguese regulatory framework. To achieve this answer, we decided to split our dissertation into three structural pillars. A first one, that focuses on collective dismissal and its procedural aspects; a second one, which studies the judicial review of the dismissal decision; and a final one, that makes us reflect about the problems that may arise in practical reality. Our analysis will show that the intended solution does not involve extending the court's powers of cognition, since this solution would represent a violation of structuring principles and a step backwards in the "*liberation*" of collective dismissals, which some regulated legal systems, including the Portuguese, are trying to achieve. It should rather focus on the improvement of an incomplete and deficient regime, which does not do justice to the worker's legal rights to participation and information, and the understanding that it is the minimum judicial control that makes collective dismissal a poor or non-guaranteed mechanism should be set aside.

Keywords: Judicial Review, Separation of Powers, Procedure, Participation, Regulation.

ÍNDICE

Agradecimentos.....	2
Resumo.....	3
Abstract.....	4
Modo de citar.....	7
Índice de abreviaturas.....	8
Notas Introdutórias.....	9

CAPÍTULO I

– NOTAS SOBRE O DESPEDIMENTO COLETIVO –

I. Origem histórica.....	11
II. Quadro procedimental vigente.....	17

CAPÍTULO II

– A SINDICABILIDADE JUDICIAL DA DECISÃO DO EMPREGADOR –

I. O debate no Direito Português.....	21
i. Controlo Mínimo.....	21
ii. Abertura a um controlo judicial mais rico?.....	25
iii. A posição assumida pela jurisprudência.....	28
II. O reflexo dos critérios de seleção na questão da sindicabilidade judicial.....	31
i. O confronto com a liberdade de escolha do empregador.....	31
ii. A posição assumida pela jurisprudência.....	34

CAPÍTULO III

– PROCEDIMENTO DO DESPEDIMENTO COLETIVO: TUTELA BASTANTE? –

I.	Análise crítica do quadro normativo vigente.....	36
i.	Deficiências nas fases de informações e negociações.....	36
ii.	Incerteza e insegurança jurídica do regime legal	40
II.	O caminho para a adequação do regime legal	44
i.	Um olhar para o direito comparado	44
ii.	A busca de um necessário balanço	48
iii.	Propostas / Iniciativas	52
	CONCLUSÕES	58
	Anexo I – Despedimento por motivos económicos no Sistema Jurídico Francês.....	60
	Anexo II - Despedimento coletivo no Sistema Jurídico Espanhol	64
	BIBLIOGRAFIA	68
	ARTIGOS.....	71
	JURISPRUDÊNCIA.....	72

Modo de citar

As obras citam-se pelo autor, título, editora, número da edição, data de publicação e página(s).

Em casos contados, com especial enfoque para as revistas, faz-se menção ao volume (“**Vol.**”), ao número (“**N.º**”) e ao ano (“**Ano**”).

Nas referências subsequentes, o título é abreviado e omite-se a editora, o número da edição e a data de publicação, a menos que seja utilizada a expressão “**ob.cit**”, quando as passagens transcritas sejam do mesmo autor, da mesma obra e se situem na mesma página.

Quando existem dois autores para uma mesma obra, faz-se referência ao nome de ambos, separados pela conjunção “**e**”.

Quando existem mais do que dois autores, é apenas identificado o nome do primeiro autor, seguido da expressão “**et al.**”.

Quando no texto exista a necessidade de citar mais do que uma obra para uma mesma ideia, utilizam-se todas as referências necessárias, separadas entre si por “**;**”.

Os artigos de jornal citam-se pelo nome do artigo, o jornal, o autor e a data de publicação.

As decisões judiciais são citadas no próprio texto, contendo a indicação do tribunal e a data. Nas notas de rodapé, identifica-se o número do processo e o nome do relator. Quando as decisões não são referenciadas no próprio texto, todas as referências mencionadas são indicadas na própria nota.

Os artigos e as decisões judiciais são disponibilizados na bibliografia através de um link de acesso.

Índice de abreviaturas

Ac. – Acórdão

Art. – Artigo

CPT – Código de Processo do Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CSE – Comité Social et Économique

CT – Código do Trabalho

DL – Decreto-Lei

DGERT – Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

DR – Diário da República

DREETS - Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

Ed. - Edição

p(s). – Página(s)

Pr. – Processo

PSE – Plan de Sauvegarde de L'Emploi

Rec. - Recurso

ss. - Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

STS – Supremo Tribunal de Espanha

TC – Tribunal Constitucional

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRG – Tribunal da Relação de Guimarães

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

Vol. – Volume

Notas Introdutórias

Nos dias de hoje, observa-se uma relação laboral atenta às dinâmicas da liberdade empresarial, que apelam à necessidade de uma *alteração, adaptação* ou *moldagem* do direito laboral tradicional em função dos interesses económicos e das estratégias empresariais visadas pela entidade empregadora.

Como observa João Leal Amado, a partir de 1976, o direito laboral “*mostra-se dominado — quando não obcecado — por considerações de eficiência e competitividade das empresas*”¹. Acrescenta o autor que, desde então, surge um apetite flexibilizador que exige “*sempre mais mobilidade, sempre mais adaptabilidade, sempre mais desregulamentação, tudo em nome das supostas exigências do sacrossanto e onnipotente “Mercado”*”².

Um reflexo desta ideia de flexibilidade empresarial encontra-se precisamente na figura do despedimento coletivo, falando-se então de flexibilidade no domínio da cessação do contrato de trabalho³⁻⁴, que permite ao empregador eliminar os postos de trabalho que formam a sua organização.

No entanto, e apesar de o despedimento coletivo ter hoje uma legitimidade indiscutível, certo é que o mesmo levanta várias dúvidas.

Algumas delas já são debatidas na doutrina e na jurisprudência portuguesa - como a questão de saber qual o alcance do poder judicial na sindicabilidade da decisão de despedimento coletivo.

Outras surgem de forma mais subtil, como a discussão de saber se o procedimento legal carece de concretização ou, ainda que concretizado, representa um mecanismo bem-sucedido.

Decidiu-se abrir o debate a esta última questão pois os nossos tribunais parecem fechar os olhos ao aspeto procedimental, esquecendo-se de que um procedimento *justo e adequado* pode

¹ AMADO, João Leal – “*O Direito do Trabalho, a Crise e a Crise do Direito do Trabalho*”, Revista do Curso de Direito, Direito e Desenvolvimento, Vol. IV, N. °8, 2013, p. 165.

² AMADO, João Leal – “*O Direito do Trabalho, a Crise e (...)*”, p. 166.

³ Para Nunes da Rocha, a flexibilidade implica “*uma quebra de rigidez em questões desde as modalidades de contratação (...) até as formas de cessação do contrato de trabalho*”. NUNES DA ROCHA, Thiago Antonio – “*Flexibilização Trabalhista e as Garantias Fundamentais do Empregado*”, Revista do Curso de Direito da Universidade Braz Cubas, Vol. 1, N. ° 2, 2017, p. 6.

⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – “*Tratado de Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral*”, Revista e Atualizada ao Código de Trabalho de 2009 (com as alterações introduzidas em 2011 e 2012), Almedina, 3ª Ed., 2012, p. 74. A autora distingue a flexibilidade externa (diversificação do vínculo laboral) e a flexibilidade interna (maleabilização dos regimes jurídicos do vínculo laboral). Nesta última vertente, a flexibilidade encontra-se presente em várias matérias do regime legal, como a cessação do vínculo.

assegurar *uma decisão justa e adequada*, devendo o tratamento desta matéria ser feito em bloco. Por outro lado, considera-se que algumas fragilidades na sindicabilidade judicial da decisão de despedimento coletivo, a serem consideradas insuperáveis ou inultrapassáveis, podem ser atenuadas pela garantia de um procedimento mais respeitador dos direitos fundamentais do trabalhador.

Assim, com a presente análise, pretende-se discutir se o despedimento coletivo é, pela sua natureza e complexidade, um mecanismo insuscetível de representar uma tutela adequada dos trabalhadores abrangidos pelo mesmo ou se, pelo contrário, essa realidade é alcançável, mas simplesmente não atingida no sistema jurídico português.

No **Capítulo I**, será feito um enquadramento do tema, que passará pelo retrato da figura do despedimento coletivo e do quadro procedimental vigente. No **Capítulo II**, será tratada a questão da sindicabilidade judicial da decisão de despedimento coletivo e será explicada a forma como a doutrina e os nossos tribunais têm tratado esta questão. Por último, no **Capítulo III**, proceder-se-á uma análise crítica do quadro procedimental, analisando também o tema numa perspetiva internacional.

CAPÍTULO I

– NOTAS SOBRE O DESPEDITAMENTO COLETIVO –

I. Origem histórica

Nas palavras de Bernardo Xavier⁵, a preocupação em regulamentar o despedimento coletivo remonta à publicação do DL n. °44 506, de 10 de agosto de 1962, que veio regular a concessão dos subsídios e pensões ao pessoal dispensado em consequência dos processos de reorganização industrial verificados na época.

Face à reestruturação das indústrias existentes, bem como o maior aperfeiçoamento dos métodos de fabrico, o legislador sentiu a necessidade de atribuir subsídios e pensões para o *“pessoal das fábricas que cessarem a laboração por efeito da reorganização industrial”*.

Esta necessidade já era ressentida e assinalada na Lei n. °2005, de 14 de março de 1945, que veio promulgar as bases a que deve obedecer o fomento e a reorganização industrial.

A segunda parte deste último diploma⁶, incidindo sobre a reorganização das indústrias existentes, apelava a várias operações tendo em vista o combate ao excesso de equipamento face às necessidades de mercado e à reduzida capacidade dos estabelecimentos de que resultavam más condições de exploração, entre outras deficiências verificadas⁷.

As operações visadas eram variadas, indo desde a concentração de fábricas e oficinas em unidades fabris de maior rendimento económico à adoção de métodos de organização científica do trabalho⁸.

⁵ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – *“O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa”*, Verbo, 2000, p. 52.

⁶ A primeira parte vertia sobre o estabelecimento de novas indústrias, encarregando o Governo e o Estado de tomarem as diligências necessárias para promover os empreendimentos industriais com interesse nacional.

⁷ Como a incapacidade de abastecimento do mercado em quantidade ou qualidade dentro dos tipos de fabricação corrente ou a insuficiência, decrepitude ou inadaptação da aparelhagem.

⁸ Previam-se outras, como a expropriação de instalações excessivas, a substituição de material antiquado ou de construções impróprias por outras com as devidas condições de salubridade.

A base XV da referida lei já reconhecia determinados direitos ao pessoal afetado pela reorganização industrial, estes divididos em três grupos: os inválidos⁹, os indispensáveis ao trabalho¹⁰ e os demais trabalhadores afetados pela reorganização industrial¹¹.

Contudo, o diploma de 1962 veio regulamentar esta matéria em termos mais amplos, completando nalguns aspetos “o esquema genérico da lei”¹² e resolvendo “*problemas inerentes a uma cessação coletiva de trabalho determinada por uma certa circunstância*”¹³.

No quadro então implementado, cabia às próprias empresas, às instituições de previdência¹⁴ e ao Fundo de Desenvolvimento de Mão de Obra¹⁵ suportar, em larga medida, os encargos decorrentes do auxílio a conceder aos desempregados.

Procurou-se favorecer a mobilidade da mão-de-obra e criar meios adequados de reclassificação profissional¹⁶, nomeadamente condicionando a concessão dos subsídios pela aceitação, por parte do pessoal despedido, das medidas consideradas necessárias à sua readaptação ou reclassificação profissional ou pela aceitação do seu ingresso noutras empresas industriais.

Apesar de não estar definida nem regulamentada a figura do despedimento coletivo, importa assinalar que o diploma é descrito como um “*avanço importantíssimo*”¹⁷, fazendo, aliás, algumas referências a esta realidade.

Em primeiro lugar, alargou o âmbito de concessão dos benefícios previstos aos trabalhadores atingidos por despedimentos coletivos “*em virtude de encerramento das empresas, transferência de local ou redução dos quadros de pessoal*”¹⁸.

⁹ Tinham direito a pensões de reforma ou invalidez pagas pelas respetivas caixas de previdência e, na sua falta ou insuficiência, direito a uma assistência adequada.

¹⁰ Tinham direito a ser readmitidos nas empresas reorganizadas.

¹¹ Tinham direito a um subsídio temporário de desemprego, obtido por contribuições de empresas.

¹² É essa a expressão utilizada no Preâmbulo do diploma.

¹³ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, ps. 54-55.

¹⁴ O art. 8.º estabelecia que todos os subsídios, pensões e abonos eram satisfeitos pelas caixas de previdência a que pertenciam os trabalhadores beneficiários.

¹⁵ Este Fundo era constituído pelas contribuições das empresas abrangidas pelo processo de reorganização industrial, pela comparticipação de um Fundo de Desemprego e por quaisquer outras importâncias que lhes seriam destinadas por entidades públicas ou privadas ou que por lei lhes deveriam ser atribuídas (art. 9.º).

¹⁶ Nos termos do art. 4.º.

¹⁷ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 63. O autor sublinha que não só veio pôr em marcha as medidas adequadas para a “*reabsorção do excedente de trabalhadores*”, como também veio atribuir um subsídio durante a desocupação dos trabalhadores que lhes permitiu “*encarar mais despreocupadamente o período de desemprego*”.

¹⁸ Esta aplicação era, contudo, dependente de um despacho conjunto e fundamentado dos Ministros da Economia e das Corporações e Previdência Social e só ocorreria quando as circunstâncias o aconselhassem (art. 11.º).

Por outro lado, veio consagrar, de uma forma mais generalista, a aplicação do diploma às empresas que, na data da sua publicação¹⁹, estivessem “*a proceder a despedimentos coletivos de pessoal*”²⁰.

Não obstante estes tímidos reflexos do instituto do despedimento coletivo, certo é que a regulamentação oficial da matéria só se deu posteriormente, com a entrada em vigor do DL n.º 783/74, de 31 de dezembro.

Este diploma procurou estabelecer um controlo efetivo das reduções de postos de trabalho, considerando urgente “*a estabilidade de emprego indispensável à prossecução de uma válida política de aumento progressivo da qualidade de vida dos trabalhadores portugueses*”²¹.

Sublinha-se que o regime veio pautar os princípios internacionalmente tidos como válidos, traduzidos na necessidade de “*comunicação prévia a várias entidades, a procedimentalização, a interlocução com entidades oficiais e organizações representativas de trabalhadores, a previsão de esquemas alternativos e o reforço da tutela dos trabalhadores despedidos*”²².

Como particularidades interessantes desta regulamentação, apontam-se os amplos poderes conferidos à Secretaria de Estado do Emprego²³, que podia solicitar às entidades públicas ou privadas os elementos necessários para a análise da situação, consultar a escrita comercial da empresa e propor ao Ministro do Trabalho, ou ao departamento governamental correspondente, medidas alternativas ao despedimento²⁴.

Era também reconhecida uma preferência na manutenção do emprego e uma preferência na admissão na empresa. A primeira, era atribuída aos trabalhadores mais antigos, mais idosos, os que tinham mais encargos familiares e os mais capazes, experientes ou qualificados²⁵. Já a segunda, era globalmente reconhecida aos trabalhadores despedidos, durante um ano a contar da data do despedimento²⁶.

¹⁹ Foi publicado no Diário do Governo n.º 183/1962, Série I, a 10 de agosto de 1962.

²⁰ Nos termos do art. 16.º.

²¹ Sem, contudo, comprometer o “*funcionamento eficaz das empresas, bem como a reestruturação dos seus serviços e a modernização dos seus métodos de gestão*”, tal como declarado no seu Preâmbulo.

²² LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 87.

²³ Nos termos dos arts. 4.º e 5.º.

²⁴ Nomeadamente a concessão de subsídios e financiamentos e a reclassificação dos trabalhadores, a sua distribuição por outro ou outros estabelecimentos da entidade empregadora, ou as medidas previstas no DL n.º 660/74, de 25 de novembro (que fixava normas relativas à assistência do Estado às empresas privadas, individuais ou coletivas, que não podiam contribuir normalmente para o desenvolvimento económico do país).

²⁵ Nos termos do art. 6.º.

²⁶ Nos termos do art. 7-1.º.

A solução legal do diploma de 1974 foi globalmente refletida no DL n.º 84/76, de 28 de janeiro, que veio atribuir uma nova redação legal ao DL n.º 372-A/75, de 16 de julho, regulando a cessação do contrato individual de trabalho.

A par da definição do despedimento coletivo e dos deveres de comunicação a cargo do empregador²⁷, o DL n.º 84/76 manteve, e até reforçou, os amplos poderes conferidos à Secretaria de Estado do Emprego.

Nos termos do art. 17.º, a Secretaria passou a poder propor ao Ministério de Trabalho, entre as medidas já previstas, a proibição da cessação dos contratos em causa, por falta ou insuficiência de fundamentos.

Manteve-se também, no seu art. 18.º-1, a solução dos critérios de preferência na manutenção do emprego a determinados trabalhadores (adicionando-se agora os deficientes) e, aos trabalhadores despedidos, de admissão na empresa durante um ano a contar da data do despedimento.

Mais inovador foi o DL n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro²⁸.

Esta regulamentação visou reconhecer um maior protagonismo às estruturas representativas e afastar a lógica presente no sistema anterior, onde o Estado e os serviços oficiais surgiam como principais protagonistas nas fases de informações e negociações.

A intervenção do Ministério do Emprego e da Segurança Social foi reduzida a um mero controlo da regularidade da instrução substantiva e processual das negociações, bem como à promoção da conciliação dos interesses das partes.

Instituiu-se, assim, um processo de consultas, por integração conjunta de soluções alternativas ao despedimento, como a suspensão e a redução da prestação de trabalho, a reconversão e a reclassificação profissional, pré-reformas e reformas antecipadas²⁹.

²⁷ O empregador devia comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo aos trabalhadores da empresa, às estruturas representativas de trabalhadores e à Secretaria de Estado do Emprego.

²⁸ Vejo regular o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, incluindo as condições de celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo.

²⁹ Como se verificará mais adiante, estas medidas mantêm-se no atual sistema jurídico.

Foram também introduzidas novas soluções, como a possibilidade de os trabalhadores designarem uma comissão *ad hoc*, em caso de ausência de estruturas representativas de trabalhadores³⁰.

Outra alteração verificada foi a jurisdicionalização da resolução de conflitos, reconhecendo-se a competência dos tribunais judiciais no que concerne a esta matéria³¹.

Por outro lado, deixaram-se cair as soluções de preferência e de manutenção do emprego a que tinham direito alguns trabalhadores, supramencionadas.

A revogação deste diploma foi operada pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que veio aprovar o CT de 2003 e introduzir alterações com alguma relevância.

Em matéria de motivos justificativos do despedimento coletivo, o art. 26.º, n.º 2 do DL n.º 64-A/89 continha alguns exemplos ou descrições de motivos de mercado, estruturais e tecnológicos.

Todavia, esta norma vinha inserida na Secção II, dedicada à cessação do contrato de trabalho por extinção de postos de trabalho, não abrangida por despedimento coletivo.

Com o art. 397.º, n.º 2, do CT de 2003, os referidos esclarecimentos foram inseridos na própria norma respeitando a definição do despedimento coletivo.

Por outro lado, a “*comprovada redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens ou serviços*”, respeitando o motivo de mercado estatuído no art. 26.º, n.º 2, alínea a) do DL n.º 64-A/89, passou a ser uma “*redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços*”, nos termos do 397.º, n.º 2, alínea a), do CT de 2003³².

Quanto ao motivo estrutural contido no art. 26.º, n.º 2, alínea c) do DL n.º 64-A/89, o CT de 2003 veio eliminar as referências “*encerramento definitivo da empresa*”³³ e “*encerramento de uma ou várias secções, ou estrutura equivalente*”³⁴.

³⁰ Nos termos do art. 17.º, n.º 4.

³¹ O art. 25.º veio estabelecer as regras e os prazos aplicáveis ao pedido de impugnação e de suspensão judicial do despedimento.

³² Analisar-se-á as possíveis interpretações desta alteração mais adiante.

³³ Esta eliminação deveu-se ao facto de o encerramento total e definitivo da empresa ter ficado sujeito ao regime de caducidade, nos termos do art. 390.º, n.º 3 do CT de 2003.

³⁴ Esta indicação foi inserida na própria definição de despedimento coletivo, enquanto denominador comum dos motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos subjacentes ao despedimento.

Verificaram-se também alterações noutros pontos do procedimento, nomeadamente em matéria de prazos de procedimento³⁵, informações complementares³⁶⁻³⁷ e direitos das partes no decorrer das negociações³⁸.

³⁵ Como por exemplo, o prazo de designação da comissão *ad hoc* passou a ser de 5 dias úteis (em vez de 7) e o prazo dilatatório para emitir a decisão final de despedimento passou a ser de 20 dias (em vez de 30).

³⁶ A par dos motivos, do quadro pessoal, dos critérios de seleção, do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, o CT de 2003 estabeleceu o dever do empregador de indicar, na comunicação inicial, o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (art. 419.º, n.º 2, alínea e)) e o método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir (art. 419.º, n.º 2, alínea f)).

³⁷ Além da menção expressa do motivo e da data de cessação do contrato, o empregador passou a ter de indicar, na decisão de despedimento, o montante, a forma, o momento e o lugar de pagamento da compensação devida (art. 422.º, n.º 1, *in fine*).

³⁸ O art. 420.º, n.º 4, passou a prever o direito das partes de serem assistidas por um perito nas reuniões de negociação.

II. Quadro procedimental vigente

Reproduzindo a solução contida no CT de 2003, o nosso CT prevê, no seu art. 359, n.º2, que o despedimento coletivo deve preencher um âmbito temporal, quantitativo e causal.

O primeiro exige que as cessações contratuais ocorram num período de 3 meses, tendo como objetivo *“evitar que, sob a aparência de um despedimento coletivo (...) o empregador proceda a sucessivos despedimentos individuais com outra justificação”*³⁹.

O segundo exige um número mínimo de trabalhadores a despedir: entre dois e cinco, caso se trate, por um lado, de uma micro ou pequena empresa e, por outro, de uma média ou grande empresa. Este requisito tem por referência o início do procedimento, o que significa que uma alteração do número de trabalhadores a despedir não implica a descaracterização do instituto⁴⁰.

Quanto ao último, terá de estar em causa um encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do quadro pessoal por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

O motivo de mercado dirá respeito à *“redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado”*⁴¹.

O motivo estrutural é considerado o *“desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes”*⁴².

Quanto ao motivo tecnológico, este é entendido como a *“alteração nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como a informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”*⁴³.

³⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *“Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais”*, Revista e Atualizada ao Código de Trabalho de 2009 (com as alterações introduzidas em 2011 e 2012), Almedina, 4ª Ed., 2012, p. 879.

⁴⁰ SILVA E SOUSA, Sofia – *“Notas (breves) sobre o procedimento do despedimento coletivo”*, in Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Vol. III, Lisboa, Universidade Católica Portuguesa, 2015, p. 482.

⁴¹ Nos termos do art. 359.º, n.º2, alínea a) do CT.

⁴² Nos termos do art. 359.º, n.º2, alínea b) do CT.

⁴³ Nos termos do art. 359.º, n.º2, alínea c) do CT.

Como observa Rosário Palma Ramalho, de todos estes elementos, o que tem maior relevância é o elemento causal, sendo que o mesmo constitui a “*configuração e a motivação do próprio despedimento*”⁴⁴.

Também neste sentido, Leal Amado refere que a noção legal de despedimento coletivo “*revela-nos que o elemento fundamental (...) não reside no número de trabalhadores a abranger, mas na natureza dos motivos económicos lato sensu*”⁴⁵.

Quanto ao procedimento adotado⁴⁶, o art. 360.º preconiza o seu início com uma comunicação inicial (escrita) da intenção de proceder ao despedimento, emitida pela entidade empregadora, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

Relativamente à substância e às formalidades respeitando esta comunicação, estabelece-se que a mesma deverá ser acompanhada das informações complementares previstas no n.º 2 do art. 360.º⁴⁷, devendo também ser remetida uma cópia à DGERT.

Na falta das entidades a quem o empregador deve fazer a comunicação, a lei estabelece que o empregador deve comunicar a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, uma comissão *ad hoc* (art. 360.º, n.º 3). Neste último caso, prevê-se que o empregador deverá transmitir as informações complementares a esta comissão (art. 360.º, n.º 4).

Depois da comunicação inicial, segue-se uma fase de informações e negociações, prevista no art. 361.º.

Esta fase tem essencialmente em vista 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.

Conta com a participação da entidade empregadora (ou dos seus representantes) e dos representantes dos trabalhadores, podendo cada uma das partes ser assistida por um perito.

⁴⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – “*Tratado de Direito do Trabalho – Parte II (...)*”, p. 879.

⁴⁵ LEAL AMADO, João – “*Contrato de (...)*”, p. 387.

⁴⁶ Salvo indicação em contrário, todos os artigos elencados são do CT de 2009.

⁴⁷ São elas: i) a fundamentação do despedimento, ii) o quadro pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa, iii) os critérios de seleção, iv) o número de trabalhadores a despedir e as suas categorias profissionais, v) o período no decurso do qual se pretende realizar o despedimento e vi) o método de cálculo da compensação a conceder, sem prejuízo da compensação estabelecida no art. 366.º ou em IRCT.

Prevê-se também a participação de um representante da DGERT⁴⁸ e, a pedido de qualquer das partes ou por iniciativa da DGERT, dos serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social⁴⁹.

O art. 363.º regula depois a decisão do despedimento coletivo a cada trabalhador por ele abrangido, devendo a mesma conter algumas informações obrigatórias⁵⁰ e observar um prazo de pré-aviso⁵¹.

São previstos alguns direitos ao trabalhador nos arts. 364.º a 366.º, como o crédito de horas⁵², o direito de denunciar o contrato de trabalho⁵³ e o direito à compensação devida pelo despedimento⁵⁴.

A este propósito, importa assinalar que alguns direitos do trabalhador não estão assinalados neste regime, por se consubstanciarem direitos (gerais) decorrentes da cessação do contrato de trabalho⁵⁵. É disso exemplo o direito ao pagamento de férias não gozadas e dos subsídios de férias e de Natal⁵⁶ e, quando aplicável, o crédito de formação profissional⁵⁷.

⁴⁸ Esta entidade participa nas reuniões com vista a promover a regularidade da instrução, substantiva e procedimental, do processo de negociação e a conciliação dos interesses das partes (art. 362.º). Caso se verifique alguma irregularidade, substantiva ou procedimental, o representante da DGERT deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata da reunião.

⁴⁹ Podem também estar presentes nas reuniões para prestar informações sobre as medidas das respetivas áreas que se poderão aplicar.

⁵⁰ A decisão de despedimento deve ser comunicada por escrito e conter as seguintes informações: (a) os fundamentos do despedimento, (b) o montante, a forma, o momento e o lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato, (c) a data da cessação do contrato.

⁵¹ A comunicação deve ser feita com antecedência de 15 dias, no caso de um trabalhador com antiguidade inferior a um ano; 30 dias no caso de antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos; 60 dias no caso de antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a dez anos; ou 75 dias no caso de antiguidade igual ou superior a dez anos. É de notar que a regulamentação coletiva de trabalho pode estabelecer prazos de aviso prévio diferentes (art. 339.º) e existem regras especiais quando o despedimento abrange ambos os cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto (art. 363.º, n.º 2).

⁵² Nos termos do art. 364.º, correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição. O trabalhador deverá comunicar ao empregador a utilização do crédito de horas com três dias de antecedência, salvo motivo atendível.

⁵³ Ao abrigo do art. 365.º, o trabalhador poderá fazê-lo durante o prazo de aviso prévio, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, mantendo o direito a compensação.

⁵⁴ Correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade

⁵⁵ O art. 363.º veio acrescentar ao art. 422.º do CT de 2003 o dever do empregador de, na sua decisão final, comunicar algumas informações relativas ao pagamento “*dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho*”.

⁵⁶ Nos termos do art. 245.º, n.º 1, alínea a) e b) e art. 263.º, ns.º 1 e 2, alínea b).

⁵⁷ O art. 134.º determina que o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado (40 horas) ou ao crédito de horas para a formação de que seja titular à data da cessação.

Por outro lado, os direitos apontados pressupõem um despedimento coletivo lícito, sendo que, na eventualidade de o despedimento coletivo ser declarado ilícito, o trabalhador terá os mesmos direitos que lhe seriam atribuídos numa situação de despedimento individual⁵⁸.

Em comparação com a solução prevista no CT de 2003, constata-se que o legislador procedeu a algumas alterações.

Em primeiro lugar, veio proceder a uma organização sistemática, mediante a junção da definição do despedimento coletivo com o respetivo procedimento⁵⁹.

Veio também alterar alguns prazos do procedimento, como o da promoção das negociações⁶⁰ e, que respeita à emissão da decisão de despedimento, o pré-aviso⁶¹ e o prazo dilatatório⁶².

Ainda que o legislador tenha mantido o direito do trabalhador ao crédito de horas⁶³, bem como o direito de denunciar o contrato durante o prazo de aviso prévio⁶⁴, já previstos no DL n.º 64-A/89⁶⁵, alterou o montante da compensação devida ao trabalhador.

Em vez de uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (art. 401.º, n.º 1 do CT de 2003), o trabalhador passou a dispor de uma compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (art. 366.º, n.º 1).

No entanto, em larga medida, o atual regime jurídico não se distanciou muito da solução contida no CT de 2003, bem como da lógica subjacente ao DL n.º 64-A/89, que apelam a um procedimento afeiçoado aos direitos de informação e de consulta dos trabalhadores.

⁵⁸ Como o pagamento de uma indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, o pagamento das retribuições intercalares (sem prejuízo do direito à indemnização), o direito à reintegração na empresa e uma indemnização em substituição da não reintegração (a pedido do trabalhador ou a pedido do empregador).

⁵⁹ O anterior CT estabelecia a definição do despedimento no seu art. 397.º e, mais adiante, no seu art. 419.º, o respetivo procedimento.

⁶⁰ O empregador passou a contar com 5 dias, em vez de 10, para promover a fase das negociações (desde a data da comunicação inicial, incluindo à comissão *ad hoc* quando tenha sido designada).

⁶¹ Como aponta Leal Amado, trata-se de uma norma inovadora, uma vez que o art. 398.º do CT de 2003 “apontava para um prazo de aviso prévio uniforme: 60 dias”. LEAL AMADO, João – “Contrato de (...)”, p. 388.

⁶² Observou-se uma redução do prazo de 20 para 15 dias, a contar do acordo obtido nas negociações ou, na sua falta, da data da comunicação inicial, incluindo à comissão *ad hoc* quando tenha sido designada.

⁶³ No art. 399.º do CT de 2003.

⁶⁴ No art. 400.º do CT de 2003.

⁶⁵ Nos termos dos arts. 22.º e 23.º, n.º 2 do diploma, respetivamente.

CAPÍTULO II

– A SINDICABILIDADE JUDICIAL DA DECISÃO DO EMPREGADOR –

I. O debate no Direito Português

i. Controlo Mínimo

Como se viu, a partir da entrada em vigor do DL n. º64-A/89, reconheceu-se a jurisdicionalização da resolução de conflitos nesta matéria, e consequente possibilidade de os tribunais judiciais sindicarem a decisão de despedimento coletivo.

Questão diferente é a de saber qual o alcance dos poderes conferidos ao juiz nesta operação.

Para a tese do controlo mínimo, o juiz deve apenas averiguar dois elementos essenciais: “*a queda efetiva dos postos de trabalho*”⁶⁶ e a existência de “*uma congruência entre a linha de motivação de racionalidade técnico-organizativa (...) e os próprios despedimentos efetivados*”⁶⁷.

Quanto ao primeiro, Bernardo Xavier salienta que o tribunal deve aferir rigorosamente a “*verificação do dimensionamento em concreto da empresa*”⁶⁸, procurando-se, no essencial, a prova objetiva da queda dos postos de trabalho.

Tendencialmente, este requisito é fácil de apurar, uma vez que “*os encerramentos das empresas ou das suas estruturas e subestruturas são objetivos e verificáveis; os quadros de pessoal e a estabilização ou diminuição de efetivos são igualmente objetivos e verificáveis*”⁶⁹.

Este pressuposto não se verificará nos despedimentos qualificados pela doutrina como “*quantitativa e qualitativamente neutros no plano do dimensionamento e do emprego*”⁷⁰.

⁶⁶ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O processo especial de impugnação do despedimento coletivo*”, Revista de Direito e de Estudos Sociais, N.º 3-4, Ano LII (XXV da 2ª Série), Almedina, 2011, p. 61.

⁶⁷ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 598.

⁶⁸ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 600.

⁶⁹ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 605.

⁷⁰ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 606.

Serão aqueles despedimentos que não apresentam qualquer tipo de modificação relevante no quadro empresarial, sendo disso exemplo os casos de substituição de trabalhadores por outros que vão ocupar os mesmos postos de trabalho, ainda que sob outra designação⁷¹.

Quanto ao segundo parâmetro, procura-se a “*ligação causal entre os motivos invocados e os postos de trabalho extintos*”⁷², com o intuito de apurar se o fundamento apresentado “*não se apoia em factos ou razões falsas, donde se possa até extrair a ilação de um carácter evasivo ou de mero subterfúgio*”⁷³.

A doutrina tem alertado para o facto de algumas decisões parecerem em si corretas, mas desenvolverem-se “*numa concretização incongruente com os seus fundamentos*”⁷⁴.

Aponta-se também que a diminuição do emprego pode ser fundamentada e globalmente procedente, mas injustificada “*relativamente a um estrato de trabalhadores*”⁷⁵.

Ainda neste sentido, tem sido entendida formalmente inábil a motivação apresentada se são objeto de despedimento “*trabalhadores cujos postos de trabalho são alheios à modificação empresarial programada*”⁷⁶.

A par do princípio da liberdade gestonária e do princípio da separação de poderes, são invocados dois argumentos para a defesa do controlo mínimo: um de natureza prática e outro de cariz histórico.

O primeiro prende-se com a “*fraca relevância prática*”⁷⁷ do art. 359.º, n.º2, acima mencionado. Estando em causa “*motivos definidos em moldes bastantes amplos e indeterminados*”⁷⁸, entende-se que o legislador quis dar cobertura à “*racionalidade económica da empresa no plano da definição do quadro de pessoal que o empregador entende dever manter*”⁷⁹.

⁷¹ FURTADO MARTINS, Pedro – “*Cessação do Contrato de Trabalho*”, Principia, 4ª Ed. Revista e Atualizada, 2017, p. 289. O autor dá o exemplo de um vendedor e um promotor comercial que desempenham funções substancialmente idênticas.

⁷² FURTADO MARTINS, Pedro – “*Cessação do Contrato (...)*”, p. 285.

⁷³ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 629.

⁷⁴ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 688.

⁷⁵ Por exemplo, a reorganização da empresa pode justificar o despedimento de um grupo de metalúrgicos, mas não o de serventes de limpeza. Dando este exemplo, LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 688.

⁷⁶ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 690.

⁷⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – “*Tratado de Direito do Trabalho – Parte II (...)*”, p. 882.

⁷⁸ LEAL AMADO, João – “*Contrato de (...)*”, p. 387.

⁷⁹ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, ps. 590-591.

Quanto ao argumento de cariz histórico, este prende-se com a alteração verificada, comparativamente ao art. 26º, n.º do DL n.º 64-A/89, já mencionado.

Como se viu, esta norma dava como exemplo de motivo de mercado “*a comprovada redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens ou serviços*”. Com o art. 397, n.º do CT de 2003, a redação passou a ser uma “*redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços*”.

Tendo o legislador no CT de 2003 omitido o adjetivo “*comprovada*” e acrescentado a ideia de “*previsibilidade*”⁸⁰ (e mantindo a mesma solução no CT de 2009), entende-se hoje bastar um mero “*juízo de prognose puramente empresarial, assente na liberdade de gestão da empresa*”⁸¹.

Assim, o juiz só terá de verificar se o empregador “*não está a agir em abuso de direito ou se o motivo não foi ficticiamente criado*”⁸² ou “*não se encontra de má fé, ou que os motivos invocados não são simulados*”⁸³.

Fora destes casos, o juiz não deve sindicar as decisões do empregador, por representarem “*ponderações de natureza técnica ou económica (...) com fatores subjetivos como as expectativas, previsões e tendências percecionadas pelos empresários e gestores*”⁸⁴.

Naturalmente, da tese do controlo mínimo resulta também que o juiz não se encontra habilitado a apreciar a viabilidade económica da empresa.

Em primeiro lugar, porque esta formulação nada tem a ver com uma organização “*viva que possa ser conduzida segundo diversas estratégias económicas e de mercado*”⁸⁵.

⁸⁰ Sobre este conceito, veja-se MONTEIRO, Luís Miguel – “*Notas sobre articulação entre Direito Nacional e Direito Comunitário a propósito da noção de Despedimento Colectivo*”, Separata da Obra “IX Congresso Nacional de Direito do Trabalho” - Memórias, Coimbra Almedina, 2007, p. 165. O autor refere que “*o efeito de redução da atividade da empresa não tem de ser atual, mas meramente futuro ou potencial, isto é, uma consequência expectável daquela diminuição*”.

⁸¹ MARTINEZ, Pedro Romano – “*Apontamentos sobre a Cessação do Contrato de Trabalho à Luz do Código do Trabalho*”, AAFLD, Lisboa, 2004, p. 115.

⁸² MARTINEZ, Pedro Romano – “*Direito do Trabalho*”, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa, Reimpressão da Ed. de abril de 2002, Almedina Coimbra, 2004, p. 863.

⁸³ VAZ MARECOS, Diogo – “*Código do Trabalho – Comentado*”, Almedina, 4ª Ed., 2020, p. 918.

⁸⁴ MONTEIRO FERNANDES, António – “*Direito do Trabalho*”, Almedina, 13ª Ed., 2006, p. 602.

⁸⁵ FURTADO MARTINS, Pedro – “*Cessação do Contrato (...)*”, p. 277. A este propósito, Furtado Martins vem assinalar que o argumento de maioria de razão - fundado no requisito da viabilidade económica presente na redução ou suspensão em situações de crise empresarial (art. 298.º) - não opera, tanto pela dissimelhança dos regimes como pela redação das respetivas normas legais.

Por outro lado, porque além do regime não ser apenas aplicável aos empregadores com forma empresarial⁸⁶, a lei é clara quanto ao facto de os motivos subjacentes ao despedimento não se reduzirem, tão-só, a situações de crise empresarial⁸⁷.

Deste modo, a doutrina é praticamente unânime quando entende que o despedimento coletivo não representa *“um limite de sacrifício de empresa falida, arruinada ou em crise”*⁸⁸.

Resta-nos assinalar que o controlo mínimo é visível na suspensão judicial do despedimento.

Discute-se se este procedimento cautelar especificado⁸⁹ pode ser ativado com base na motivação do despedimento apresentada pelo empregador ou, tão-só, com base na preterição de formalidades legais.

Para Monteiro Fernandes, a motivação do despedimento deve ser *“subtraída a julgamento preliminar para efeitos de suspensão do despedimento”*⁹⁰.

A solução decorrente da lei era bastante clara: nos termos do art. 42.º da anterior versão do CPT⁹¹, decorria que a suspensão só seria decidida com fundamento no incumprimento das formalidades procedimentais, previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 1 do art. 24.º do DL n.º 64-A/89, não estando aí incluída a fundamentação invocada pelo empregador.

A este propósito, referia-se que a exclusão da apreciação dos fundamentos do despedimento coletivo justificava-se na medida *“em que o legislador teria querido afastar uma matéria tão complexa da apreciação necessariamente perfunctória inerente a um procedimento cautelar”*⁹².

Mesmo na versão do CPT com a revisão operada pelo DL n.º 295/2009, Albino Mendes Baptista chamava à atenção para a circunstância de dificilmente a aferição dos fundamentos do

⁸⁶ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – *“O Despedimento Coletivo no (...)”*, p. 366-367; QUINTAS, Paula e QUINTAS, Helder – *“Código do Trabalho – Anotado e Comentado”*, Almedina, 2009, p. 800.

⁸⁷ Adotando esta linha de raciocínio, Rosário Ramalho refere que o despedimento pode apresentar dois motivos: uma situação de crise empresarial ou um objetivo de reorientação estratégica da empresa. RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *“Tratado de Direito do Trabalho – Parte II (...)”*, p. 882.

⁸⁸ SILVA E SOUSA, Sofia – *“Notas (breves) sobre o procedimento (...)”*, p. 482; GOMES, Júlio – *“Direito do Trabalho – Vol. I (...)”*, p. 985; FURTADO MARTINS, Pedro – *“Cessaçãõ do Contrato (...)”*, p. 277.

⁸⁹ Previsto nos arts. 34 a 40º-A do CPT, aplica-se a todas as espécies de despedimento, tendo esta unificação resultado do DL n.º 295/2009, de 13 outubro, que procedeu à revogação dos arts. 41º a 43º do CPT (estes regulando o procedimento especial de suspensão do despedimento coletivo).

⁹⁰ MONTEIRO FERNANDES, António – *“Direito do Trabalho” (...)*, p. 607.

⁹¹ Corresponhia à versão do CPT anterior à redação dada pelo DL n.º 295/2009.

⁹² Ac. do TRL de 18 de maio de 2016. Pr. n.º 898/16.0T8LSB-A. L1-4. Relator: José Eduardo Sapateiro.

despedimento coletivo ser compatível com a “*natureza sumária e urgente dos procedimentos cautelares*”⁹³.

Isto porque o legislador continuou a mencionar como causa de suspensão do despedimento coletivo, mesmo nessa redação, apenas a “*provável inobservância das formalidades*” (art. 39.º, n.º1, alínea c), do CPT com a revisão operada pelo DL n.º 295/2009).

Assim, o controlo mínimo é refletido na suspensão cautelar do despedimento no sentido de este instituto ser restringido à preterição de formalidades legais e, em determinadas circunstâncias, aos casos de flagrantíssima improcedência dos motivos apresentados⁹⁴.

No entanto, não foi essa a solução adotada pela Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro, que veio alterar a alínea c) do art. 39.º, n.º1 do CPT.

A nova redação esclareceu que a suspensão pode ter por base: a) a provável verificação de qualquer dos fundamentos de ilicitude previstos no art. 381.º e b) a provável inobservância de qualquer formalidade prevista nas normas referidas, respetivamente, nos arts. 383.º, 384.º ou 385.º.

Assim, e apesar do entendimento apresentado pelos referidos autores, parece que o juiz se encontra hoje habilitado a decidir pela suspensão do despedimento coletivo mesmo fora dos casos de preterição de formalidades legais, gozando de poderes mais amplos no que concerne a esta matéria.

ii. Abertura a um controlo judicial mais rico?

Júlio Gomes veio apelar, com especial intensidade na sua obra de 2007⁹⁵, a um controlo judicial mais amplo na sindicabilidade da decisão de despedimento coletivo.

Para sustentar a sua opinião, acusa a corrente tradicional de proteger uma decisão “*(quase) sempre insindicável*”⁹⁶, acrescentando o autor que a ideia implícita de que a empresa pertence

⁹³ BAPTISTA, Albino Mendes Baptista – “*A Nova Ação de Impugnação de Despedimento e a Revisão do Código de Processo do Trabalho*”, Coimbra Editora, Wolters Kluwer, 2010, p. 138.

⁹⁴ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, ps. 561 e 562.

⁹⁵ GOMES, Júlio – “*Direito do Trabalho - Vol. I – Relações Individuais de trabalho*”, Coimbra Editora, 2007.

⁹⁶ GOMES, Júlio – “*Direito do Trabalho - Vol. I (...)*”, p. 993.

ao empregador veda “*todo o procedimento de negociação*”, consubstanciando-se “*num ritual incompreensível, condenado de antemão ao fracasso*”⁹⁷.

Entende também que essa solução levaria a um sistema absolutamente paradoxal, no qual um “*despedimento individual se constitui como de onerosa prova e um despedimento coletivo – ou seja, vários contratos de trabalho – seria de prova lassa*”⁹⁸.

Mais do que paradoxal, traria consigo a estranheza de o tribunal poder controlar os atos de gestão corrente, mas não “*a decisão gestonária de recurso ao despedimento coletivo*”⁹⁹.

Sublinha a necessidade de um controlo judicial mais rico, no qual o juiz se encontrará habilitado a verificar se os motivos apresentados pelo empregador “*são adequados para justificar o despedimento coletivo*”¹⁰⁰.

A par da racionalidade da decisão empresarial, neste sistema, o juiz estaria habilitado a confirmar a efetiva proporcionalidade entre a “*motivação apresentada e a decisão de proceder ao despedimento*”¹⁰¹.

Esta posição mais ampliativa, tal como a do controlo mínimo, é também detetada na suspensão do despedimento coletivo.

Mesmo no domínio do art. 42.º da anterior versão do CPT em que, como se analisou, decorria que a suspensão só seria decidida com fundamento no incumprimento das formalidades procedimentais, era sustentável a possibilidade de o juiz decidir pela suspensão do despedimento fora dos casos de preterição de formalidades legais.

No Ac. do TRL de 20 de março de 2009¹⁰², a Relação esclareceu que a alteração introduzida pela Lei n.º32/99, de 18 de maio, veio deixar claro que o legislador quis integrar os fundamentos do despedimento coletivo no seio da providência cautelar.

Esta lei veio conferir ao art. 25.º do DL n.º 64-A/89 a redação de que “*os trabalhadores que não aceitarem o despedimento podem requerer a suspensão judicial do mesmo, com fundamento em qualquer das situações previstas no n.º 1 do art. 24.º*”, não deixando de fora a

⁹⁷ Ob. Cit.

⁹⁸ GOMES, Júlio – “*Direito do Trabalho - Vol. I (...)*”, p. 994.

⁹⁹ GOMES, Júlio – “*Direito do Trabalho - Vol. I (...)*”, p. 995.

¹⁰⁰ GOMES, Júlio – “*Direito do Trabalho - Vol. I (...)*”, ps. 991-996.

¹⁰¹ GOMES, Júlio – “*Direito do Trabalho - Vol. I (...)*”, p. 996.

¹⁰² Pr. n.º3277/08.0TTLSB.L1-4. Relator: Natalino Bolas.

alínea e), respeitando a motivação do despedimento, como fazia a redação anterior do DL n.º 64-A/89.

Considerando que o legislador se esqueceu de alterar a redação do art. 42.º da anterior versão do CPT, para conciliar com o regime previsto no art. 25.º do DL n.º 64-A/89, com a alteração verificada com a Lei n.º32/99, alertou para o facto de ser inadmissível que “*um direito não tenha a correspondente providência cautelar*” e que um trabalhador “*pudesse invocar a não verificação dos fundamentos do despedimento no procedimento cautelar de suspensão de despedimento individual, mas já não a pudesse fazer nos casos de despedimento por extinção do posto de trabalho ou por despedimento coletivo*”.

Esta solução também é sustentada pelo Juiz-Conselheiro Abrantes Geraldes, afirmando que o juiz deve atender “*a todas as circunstâncias possíveis (...) apesar da natureza perfunctória do procedimento cautelar*”¹⁰³.

Para o autor, de acordo com o critério de séria probabilidade, a suspensão deve ser decretada, em todos os tipos de despedimento e em todas as situações a que se reporta o art. 381.^o¹⁰⁴.

E parece ter sido essa a posição assumida pelo legislador com a Lei n.º107/2019, de 9 de setembro, supracitada.

Salvo o devido respeito, parece-nos que o entendimento proposto por Júlio Gomes faz sistematicamente referência ao princípio da proporcionalidade, mas esquece-se de que o princípio, além de complexo, não aparece “*divorciado das preocupações relacionadas com o princípio da separação de poderes*”¹⁰⁵.

Por outro lado, quando refere que “*a livre iniciativa económica e o direito da propriedade privada têm de se coadunar com outros cânones constitucionais*”¹⁰⁶, acaba por não explicar a razão de ser e apresentar motivos concretos que fundamentem a primazia do princípio da segurança.

A isto acresce que o argumento da discrepância do grau de prova nos despedimentos individuais e coletivos nunca poderá legitimar um controlo judicial mais rico, não só pelo princípio

¹⁰³ ABRANTES GERALDES, António Santos – “*Suspensão de Despedimento e Outros Procedimentos Cautelares no Processo do Trabalho*”, Coimbra, Almedina, 2010, p. 57.

¹⁰⁴ ABRANTES GERALDES, António Santos – “*Suspensão de Despedimento (...)*”, ps. 61 a 63.

¹⁰⁵ GONÇALVES MONIZ, Ana Raquel – “*Juízos de Proporcionalidade e Justiça Constitucional*”, Encontro de Professores de Direito Público, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2020, p. 53.

¹⁰⁶ GOMES, Júlio – “*Direito do Trabalho - Vol. I (...)*”, p. 995.

constitucional da separação de poderes, mas também atendendo à diferença e autonomia das questões.

E é precisamente pelo facto de o despedimento coletivo representar uma decisão de mérito ou de fundo - próxima do núcleo duro da liberdade gestionária do empregador e antinómica dos atos de gestão corrente¹⁰⁷ - que o juiz se deve cingir à sindicabilidade judicial mínima.

Quanto ao procedimento cautelar de suspensão de despedimento, como alerta Joana Vasconcelos, as respostas quanto a esta questão “*tanto na jurisprudência, como na doutrina, estão longe de ser unânimes*”¹⁰⁸.

No entanto, e apesar da alteração introduzida pela Lei n.º 107/2019, entende-se que o tribunal não deveria poder sindicar os fundamentos materiais do despedimento coletivo, por ser normalmente uma matéria complexa que não se coaduna com a natureza do procedimento cautelar.

iii. A posição assumida pela jurisprudência

Como assinalado no Ac. do TRL de 15 de abril de 2021¹⁰⁹, sempre foi entendimento que os tribunais devem respeitar as decisões do empresário, cabendo-lhe tão-só averiguar “*intuitos fraudulentos (...) designadamente pela sua incongruência e falta de correlação objectiva com os motivos económicos*”.

Contudo, sublinha também este tribunal que a jurisprudência do STJ tem evoluído no sentido de admitir o “*controlo jurisdicional da proporcionalidade entre a motivação apresentada e a decisão de proceder ao despedimento colectivo e sobre a racionalidade dessa decisão*”, dada a exigência constitucional de “*comprovada justa causa de despedimento*”.

O Ac. do STJ de 11 de dezembro de 2019¹¹⁰ é um exemplo que elucida as consequências práticas deste novo entendimento.

¹⁰⁷ Os atos de gestão corrente são definidos pela jurisprudência como aqueles atos que “*visem executar deliberações anteriores ou que se consubstanciem na assunção de competências que não envolvam a disposição do património ou a definição de novas políticas ou estratégias, mas apenas o cumprimento dos planos já aprovados*”. Neste sentido, Ac. TCAS de 15 de janeiro de 2015. Pr. n.º 11758/14. Relator: Nuno Coutinho.

¹⁰⁸ VASCONCELOS, Joana – “*Direito Processual do Trabalho*”, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017, p. 58.

¹⁰⁹ Pr. n.º 3404/17.6T8STR.E1. Relator: Mário Branco Coelho.

¹¹⁰ Pr. n.º 7031/16.7T8FNC.L1.S1. Relator: António Leones Dantas.

Neste, o Supremo considerou que o empregador não podia encerrar uma loja apenas com base “*numa mera redução dos custos inerentes ao funcionamento*” e considerou necessário saber quais eram as expectativas de venda da entidade empregadora “*para se entender a racionalidade do encerramento de uma loja*”.

Face à ausência de quaisquer estudos de mercado que demonstrassem “*o contributo que a redução dos custos da loja a encerrar teria na rentabilidade da sua atividade naquele mercado*”, concluiu que a redução do volume de vendas não podia ser vista como “*motivo proporcionalmente adequado ao encerramento dessa loja e aos custos sociais do mesmo derivados*”.

Sublinhou, então, a necessidade de se sindicarem a justificação do despedimento “*no âmbito das medidas adoptadas para enfrentar a crise em causa*”.

Ainda que este controlo pareça ir além da mera aferição donexo causal (entre os motivos apresentados e a decisão do despedimento), certo é que o próprionexo de causalidade é de difícil delimitação e a fronteira entre as duas correntes¹¹¹ nem sempre é clara, como se depreende do Ac. do STJ de 24 de março de 2021¹¹².

Relativamente ao primeiro grupo de trabalhadores abrangido pelo despedimento, o STJ lembrou que o empregador tinha de demonstrar em que medida as decisões empresariais “*redundaram em uma efetiva redução de postos de trabalho*”¹¹³.

Quanto ao segundo grupo, os assistentes de Marketing, recordou que o grupo realizava “*um amplo leque de funções*”, não podendo o empregador despedi-lo exclusivamente com base na extinção do departamento onde o trabalhador se encontrava inserido.

Numa primeira leitura, parece-nos que a decisão retrata a corrente mais ampliativa, na medida em que força o empregador a manter determinados trabalhadores só pelo facto de desempenharem “*outras tarefas que se mantêm no seio da empresa*”¹¹⁴.

Contudo, parece-nos sustentável defender o reflexo do controlo mínimo por esta decisão averiguar, por um lado, a queda efetiva do posto de trabalho e, por outro, onexo de causalidade. E nada mais.

¹¹¹ A que advoga um controlo mais amplo, por um lado, e a que reflete um controlo mínimo, por outro.

¹¹² Pr. n.º660/14.5. Relator: Júlio Gomes.

¹¹³ Não demonstrou que a introdução desse novo sistema redundava na supressão de postos de trabalho.

¹¹⁴ Também neste sentido, veja-se o Ac. do STJ de 19 de maio de 2021. Pr. n.º 660/14.5TTBCL.G1.S1. Relator. Júlio Gomes..

Em bom rigor, o Tribunal limita-se a observar que os trabalhadores desempenhavam outras funções no seio da estrutura produtiva - acabando por colocar em causa a coerência dos motivos apresentados - e não obriga o empregador a atribuição e/ou criação de outras funções além das contratadas.

Em todo o caso, e apesar de o próprionexo de causalidade ser de difícil delimitação, entende-se que as recentes decisões judiciais (mais ampliativas) representam verdadeiras críticas à decisão tomada pelo empregador e censuram determinados aspetos que não deveriam ser censurados, como as suas expectativas relativamente à rentabilização dos seus negócios.

II. O reflexo dos critérios de seleção na questão da sindicabilidade judicial

i. O confronto com a liberdade de escolha do empregador

O problema dos critérios de seleção surge quando “*na mesma secção ou unidade abrangida pelo despedimento, existem vários postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, e sendo eliminados apenas alguns deles, é necessário escolher os trabalhadores que irão ser despedidos*”¹¹⁵.

Ao contrário do regime previsto para o despedimento por extinção do posto de trabalho¹¹⁶, o DL n. °64-A/89 decidiu não estabelecer qualquer tipo de critério de seleção no âmbito do despedimento coletivo.

É verdade que a Lei n.º23/2012, de 25 de junho, tentou alinhar o regime do despedimento coletivo e por extinção do posto de trabalho, exigindo apenas que os critérios de seleção neste último fossem “*não discriminatórios*” e aferidos “*face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho*”.

Todavia, esta alteração legal foi julgada inconstitucional pelo Ac. do TC n.º602/2013¹¹⁷, levando a que Lei n.º27/2014, de 8 de Maio, introduzisse novos critérios de seleção no quadro desta espécie de despedimento (art. 368º, n.º2).

Em todo o caso, no despedimento coletivo, deixou-se ao empregador a liberdade de determinar “*os critérios em que assentava a seleção dos trabalhadores a despedir*”¹¹⁸ e uma “*ampla margem de manobra*”¹¹⁹.

Os casos de ilicitude do despedimento são evidentes, quando existe uma falta absoluta da comunicação dos critérios de seleção ao trabalhador, ao abrigo do art. 383.º, alínea a)¹²⁰. Além

¹¹⁵ FURTADO MARTINS, Pedro – “*Cessação do Contrato (...)*”, p. 308.

¹¹⁶ Com a consagração desta figura, o legislador estabeleceu, no art. 27.º do diploma, vários critérios de seleção a serem observados pelo empregador nesta espécie de despedimento, baseados essencialmente na antiguidade.

¹¹⁷ Entendeu que eram “*conceitos vagos e indeterminados, desprovidos de um mínimo de precisão e de eficácia denotativas do tipo e conteúdo dos critérios aplicáveis, pelo que deles não se pode esperar que balizem suficientemente a margem de disponibilidade do empregador, retirando-lhe a possibilidade de seleção arbitrária do trabalhador a despedir*”.

¹¹⁸ FURTADO MARTINS, Pedro – “*Cessação do Contrato (...)*”, p. 309.

¹¹⁹ FURTADO MARTINS, Pedro – “*Cessação do Contrato (...)*”, p. 313.

¹²⁰ A suspensão do despedimento também poderá ter por base este motivo. Neste sentido, e sublinhando a unanimidade da jurisprudência quanto a esta questão, VASCONCELOS, Joana – “*Direito Processual do (...)*”, p. 59.

destes, invocam-se ainda os limites decorrentes da CRP¹²¹, não podendo os critérios ser discriminatórios ou atentar contra os direitos fundamentais dos trabalhadores¹²².

A solução (leia-se, a liberdade concedida ao empregador na escolha dos critérios de seleção) é elogiada por Furtado Martins, referindo que a exigência de critérios de seleção suscita várias dúvidas interpretativas, nomeadamente pela “*imprecisão de muitos dos conceitos utilizados*”¹²³.

Tem-se defendido, aliás, que a seleção é feita mesmo antes de se iniciar o procedimento, descrevendo-se a operação como um “*processo simbiótico, em que os postos de trabalho não estão desligados das pessoas*”¹²⁴.

Mesmo em relação aos casos de falta absoluta de comunicação dos critérios de seleção, considera-se que a mesma “*não acarreta, necessariamente, a nulidade ou ineficácia da mesma, quando venha posteriormente a ser apresentada*”¹²⁵.

Por outro lado, a omissão de enunciação de critérios de escolha poderá ser irrelevante quando esses “*critérios decorram implicitamente da conjugação dos motivos invocados com a lista de escolhidos*”¹²⁶.

As considerações feitas não significam que os critérios utilizados sejam irracionais ou desrazoáveis, nem delas decorre que todos os critérios utilizados são de difícil sindicabilidade¹²⁷.

Delas simplesmente resulta que “*não é fácil discernir o que tem a ver com critérios (...) que se prestam a valorações muito subjetivas*”¹²⁸.

Parece ser esse o entendimento de Furtado Martins, quando refere que é necessário fazer a distinção entre a sindicabilidade dos “*critérios eleitos pelo empregador*” e o controlo da

¹²¹ Nomeadamente, o art. 13.º sobre o direito de igualdade e de não discriminação e os arts. 16.º e 59.º em matéria de direitos fundamentais e direitos de trabalhadores.

¹²² Dando vários exemplos, DA SILVA, Filipe Fraústo – “*Observações acerca da Seleção Social no Procedimento de Despedimento Coletivo*”, no Colóquio Anual Sobre Direito do Trabalho do Supremo Tribunal de Justiça, realizado no passado dia 14 de outubro de 2009, p.11.

¹²³ Ob. Cit.

¹²⁴ Serão os casos em que objetivamente “*todo o suporte humano parece ser excedentário*” ou quando os “*trabalhadores pertencerem grupos a extinguir*”. LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 450.

¹²⁵ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo (...)*”, p. 580; DA SILVA, Filipe Fraústo – “*Observações acerca da Seleção Social no (...)*”, p. 14.

¹²⁶ DA SILVA, Filipe Fraústo – “*Observações acerca da Seleção Social no (...)*”, p. 14.

¹²⁷ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 451.

¹²⁸ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 450.

“relevância ou coerência entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento e a inclusão no mesmo de certo trabalhador”, sendo que apenas o último parâmetro é passível de sindicabilidade pelo tribunal¹²⁹.

Alguma doutrina tem vindo a criticar, todavia, este entendimento, referindo que é de “*difícil admissibilidade que o empregador (...) possa usar de plena liberdade quanto aos critérios de seleção de trabalhadores a despedir*”¹³⁰.

A propósito das discriminações indiretas¹³¹, Fraústo da Silva alerta para o facto de ser ainda um problema pouco discutido, questionando até que ponto o critério da antiguidade se pode “*consustanciar num fator de discriminação*”¹³², por ser um critério aparentemente neutro susceptível de colocar um trabalhador numa posição de desvantagem comparativamente com outros.

Por outro lado, questiona a legitimidade do princípio da menor danosidade, de acordo com o qual “*certos critérios poderão encontrar legitimação na circunstância de o despedimento se mostrar menos danoso para os trabalhadores que identifique do que para outros*”¹³³.

Desta forma, e parecendo querer evitar um eventual excesso de liberdade, Fraústo da Silva refere que a exigência legal de a decisão final de despedimento fazer referência aos motivos da cessação do contrato tem de incluir também o “*motivo individual que determinou a escolha em concreto de cada trabalhador*”¹³⁴.

Para o autor, será essa a solução que decorre do art. 363.º, n.º 1, conjugada com a regra da correspondência verbal mínima do n.º 2 do art. 9.º do CC, exigindo-se a *menção expressa* do motivo de cessação do contrato desse trabalhador, o que implica a “*enunciação (...) dos critérios pelos quais esse individual trabalhador foi escolhido e do modo do seu funcionamento*”¹³⁵.

¹²⁹ Ob. Cit.

¹³⁰ FETEIRA, José António Santos – “*Despedimento para a Reestruturação (da empresa)*”, Colóquio Anual sobre Direito do Trabalho, Intervenção em Mesa Redonda, 2009, p. 4.

¹³¹ Nos termos do art. 23.º, n.º 1, alínea b) do CT.

¹³² Aponta outros exemplos, como o critério de seleção dos trabalhadores em tempo parcial, podendo ser uma discriminação em razão do sexo (indireta). DA SILVA, Filipe Fraústo – “*Observações acerca da Seleção Social no (...)*”, p. 11.

¹³³ Ob. Cit.

¹³⁴ DA SILVA, Filipe Fraústo – “*Observações acerca da Seleção Social no (...)*”, p. 7.

¹³⁵ DA SILVA, Filipe Fraústo – “*Observações acerca da Seleção Social no (...)*”, p. 8. O autor reconhece que um contra-argumento poderia ser a circunstância de o legislador ter expressamente exigido a demonstração do critério de prioridades no despedimento por extinção do posto de trabalho (art. 371.º, n.º 2, alínea c)) e não o ter feito no despedimento coletivo. Todavia,

Em sentido aparentemente diverso, Bernardo Xavier refere que a lei não empregou uma linguagem que tornasse “*clara a necessidade de indicação dos comprovativos da aplicação do critério de que resultou o despedimento*”¹³⁶.

ii. A posição assumida pela jurisprudência

Fora das exigências objetivas e de índole constitucional, a jurisprudência só tem exigido “*um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados (...) e o concreto despedimento de cada trabalhador*”¹³⁷.

Os tribunais parecem reconhecer que, do escrutínio dos critérios de seleção, decorre uma subjetividade inultrapassável.

Neste sentido, refere-se que os critérios de escolha dos trabalhadores a despedir contêm sempre algo de subjetivo, uma vez que “*a atual lei não estabelece critérios de preferência na manutenção dos postos de trabalho*”¹³⁸.

No Ac. do STJ de 16 de dezembro de 2020¹³⁹, o Tribunal confessou que a avaliação comparativa entre dois trabalhadores era constituída por “*meros juízos de valor ou ilações extraídas por uma ajuizadora*”, sendo que o empregador “*não demonstrou factos donde tais juízos ou ilações se possam inferir*”.

Contudo, considerou que o envolvimento de outro supervisor em diversos projetos era indício de que o empregador “*seguramente viu nele um anterior desempenho de funções revelador de capacidades superiores às dos demais supervisores*”, entendendo ser essa circunstância suficiente para concluir pela licitude do despedimento.

Daqui não resulta a negligência ou o desleixo dos tribunais relativamente aos despedimentos abusivos¹⁴⁰.

entende ser um argumento meramente formal, sendo certo que o trabalhador é “*alguém que tem direito ao esclarecimento dos atos que o implicam*”.

¹³⁶ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 526.

¹³⁷ É essa a expressão utilizada no Ac. do TRL de 25 de março de 2009. Pr. n.º 3278/08.8TTLSB – 4. Relator: Seara Paixão.

¹³⁸ Ac. do TC de 7 de fevereiro de 2006. Pr. n.º 599/05. Relator: Paulo Mota Pinto.

¹³⁹ Pr. n.º 3089/15.4.4T8SNT.L2.S1. Relator: José Feteira.

¹⁴⁰ Nomeadamente aqueles utilizados “*para esconder ou simular despedimentos conexos com o comportamento do trabalhador*”. FURTADO MARTINS, Pedro – “*Cessação do Contrato (...)*”, p. 314.

Neste sentido, assinala-se o Ac. do STJ de 17 de janeiro de 2007¹⁴¹, que esclareceu que o empregador não pode, aproveitando o quadro objetivo que permite o despedimento coletivo, fazer cessar determinados contratos de trabalho, invocando o poder de estabelecer critérios de seleção como o da inadaptação ao posto de trabalho¹⁴².

Menciona-se também o Ac. do STJ de 24 de março de 2021, já citado, que considerou que a recusa do trabalhador em subscrever um acordo com o empregador constituía um critério de discriminação, especialmente em relação aos filiados em sindicatos e representantes dos trabalhadores que tinham uma maior *“probabilidade de resistirem a este acordo e serem abrangidos, como efetivamente sucedeu, pelo despedimento coletivo”*.

¹⁴¹ Pr. n.º06S1549. Relator: Vasques Dinis.

¹⁴² Concluiu que o despedimento se deveu *“a motivos relacionados com circunstâncias de ordem pessoal - as suas aptidões profissionais (...) e não à redução de postos de trabalho resultante da reestruturação da empresa”*.

CAPÍTULO III

– PROCEDIMENTO DO DESPEDITAMENTO COLETIVO: TUTELA BASTANTE? –

I. Análise crítica do quadro normativo vigente

i. Deficiências nas fases de informações e negociações

À partida, parece que a lei é bastante elucidativa quanto ao procedimento implementado, mas vários problemas se podem levantar na realidade prática, nomeadamente na fase de informações e de negociações.

Diz-nos a lei que a entidade empregadora está obrigada a transmitir um conjunto de informações, sendo que este dever se estende ao longo de todo o procedimento e não se cinge, tão-só, à relação bilateral empregador-trabalhador¹⁴³.

No entanto, certo é que a lei não prevê qualquer tipo de sanção legal para a inobservância da maioria destas disposições, à exceção da responsabilidade contraordenacional¹⁴⁴. E, mesmo em relação a estas contraordenações, não se verificam sempre e são muitas vezes caracterizadas como leves¹⁴⁵.

Diz-nos o art. 383.º, alínea a), que o despedimento é considerado ilícito¹⁴⁶ na falta de comunicação da intenção de proceder ao despedimento e na falta de transmissão das informações complementares à *comissão ad hoc*.

Ora, não existe tal cominação legal para a inobservância de várias disposições que visam salvaguardar o direito à informação, como: a) a falta de transmissão das informações complementares às estruturas representativas¹⁴⁷, b) a falta de transmissão da cópia da

¹⁴³ É visível na própria decisão final do despedimento coletivo e na relação da entidade empregadora com entidades terceiras, como a DGERT.

¹⁴⁴ A lei é clara no sentido de que é o empregador o responsável pela prática de qualquer infração laboral (art. 551.º). No entanto, esta responsabilidade cinge-se ao pagamento da coima resultante da infração (art. 554.º), não abrangendo o resultado dessa infração.

¹⁴⁵ Como por exemplo, a falta de remessa da ata das reuniões à DGERT (art. 361.º, n.º 6) ou o impedimento da sua participação nas reuniões (art. 362.º, n.º 4).

¹⁴⁶ Nos termos do art. 381.º, o despedimento é ainda considerado ilícito se tiver por base motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos; se o motivo justificativo for declarado improcedente; se não tiver sido precedido do respetivo procedimento; se não tiver sido solicitado o parecer prévio à CITE em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou em caso de trabalhador em gozo de licença parental inicial.

¹⁴⁷ Art. 360.º, n.º 2.

comunicação inicial à DGERT ou da ata das reuniões à DGERT e à estrutura representativa de trabalhadores¹⁴⁸, c) a falta de transmissão da intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada trabalhador individualmente quando exista a possibilidade de estes designarem uma *comissão ad hoc*¹⁴⁹ e d) a falta de elementos integrantes e da forma escrita da decisão final de despedimento¹⁵⁰.

Apesar de se acusar o despedimento de ilícito em caso de ausência total de informações¹⁵¹, e se considerar inexistente a decisão de despedimento quando não efetuada por escrito¹⁵², a atual solução legal não viabiliza garantia e segurança jurídica no que concerne a esta matéria e corre o risco de reduzir consideravelmente o direito de informação do trabalhador.

Também na fase de negociações, se tem entendido que o empregador apenas deve manter uma postura negocial mínima¹⁵³.

Face a estas exigências minimalistas, só em casos contados é que se pode concluir que a conduta do empregador frustrou “*o que pode ser tido como conteúdo útil da consulta*”¹⁵⁴.

A isto acresce que a prova de que o empregador não cumpriu estas formalidades, prova de facto negativo, é extremamente difícil, ou até mesmo inoperável, o que diminui sensivelmente o efeito útil das negociações.

A lei também não regula nem prevê o regime aplicável nos casos de atraso excessivo na promoção das negociações por facto imputável ao empregador¹⁵⁵ (não se confundindo com a sua falta¹⁵⁶), de dificuldade de obtenção de acordo no que refere à aplicação da medida de reconversão ou reclassificação profissional¹⁵⁷ ou de impedimento e/ou frustração e/ou obstrução do direito de ser assistido por um perito nas negociações¹⁵⁸.

¹⁴⁸ Arts. 360.º, n.º 5 e 363.º, n.º 3.

¹⁴⁹ Art. 360.º, n.º 3.

¹⁵⁰ Art. 363.º, n.º 1.

¹⁵¹ Ressalvando os casos de sanção posterior, LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 580.

¹⁵² LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O processo especial de (...)*”, p. 59.

¹⁵³ Mostrando-se disponível para marcar e comparecer às reuniões. Neste sentido, e fazendo apelo às regras da boa-fé, LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 575.

¹⁵⁴ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 575.

¹⁵⁵ O prazo de 5 dias previsto no art. 361.º, n.º 1 é entendido pela doutrina como meramente indicativo. LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 473; VAZ MARECOS, Diogo – “*Código do Trabalho – (...)*”, p. 927.

¹⁵⁶ Nestes casos, o despedimento será considerado inválido nos termos do art. 383.º, alínea a), *in fine*.

¹⁵⁷ Nos termos do art. 361.º, n.º 3.

¹⁵⁸ Nos termos do art. 361.º, n.º 4.

No que toca ao direito de ser assistido por um perito, a doutrina alerta para o facto de o legislador ter dito menos do que queria, uma vez que “*a intervenção de peritos faz todo o sentido em fases prévias, de estudo*”¹⁵⁹ e deveria ter sido previsto “*um preceito que exonerasse relativamente aos peritos as especiais obrigações de sigilo das comissões dos trabalhadores*”¹⁶⁰.

Relativamente aos deveres de informação do empregador perante o Ministério do Trabalho, além da sua inobservância não acarretar a invalidade do despedimento¹⁶¹, observam-se exigências minimalistas, sendo disso exemplo as indicações que devem constar das atas das reuniões e ser remetidas à DGERT.

De acordo com o art. 361.º, n.º5, a lei apenas exige que deve ser elaborada uma ata contendo “*a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma*”.

Como alerta Furtado Martins, estas exigências não permitem que os trabalhadores manifestem uma “*vontade de desenvolver um diálogo frutuoso que permita encontrar soluções diversas das previamente anunciadas pelo empregador*”¹⁶².

Neste sentido, sublinha-se que as atas das reuniões têm “*um papel muito modesto (...) debate caracterizável como diálogo de surdos*”¹⁶³.

Todos os problemas expostos agravam-se nos casos de ausência de estruturas representativas de trabalhadores, regime previsto no art. 360.º, n.º3, que permite a designação de uma *comissão ad hoc*.

Além dos problemas que se têm levantado a propósito da legitimidade desta¹⁶⁴, não se estabelece se o empregador terá de transmitir as informações complementares legalmente exigidas a cada trabalhador.

¹⁵⁹ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 468. O autor alerta também para a necessidade de se fazer uma interpretação extensiva do preceito, de modo a abranger advogados, técnicos, solicitadores e outros especialistas na matéria.

¹⁶⁰ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 469.

¹⁶¹ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 581.

¹⁶² FURTADO MARTINS, Pedro – “*Cessação do Contrato (...)*”, p. 339.

¹⁶³ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 475.

¹⁶⁴ Muitas vezes, a designação não é feita por todos os trabalhadores, ou porque não foram ouvidos, ou porque não foram consultados para essa designação. Sobre estas questões, ESTEVES, César Sá – “*Algumas reflexões práticas sobre o processo de despedimento coletivo*”, Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? – Actas do Congresso de Direito do Trabalho, 2011, ps. 205 – 207.

A este propósito, refere-se que o envio individualizado destas informações poderá “*representar um encargo significativo se estiver em causa um conjunto significativo de trabalhadores*”¹⁶⁵, acrescentando o facto de o empregador não poder ser “*penalizado pelas deficiências da lei ou pelas dificuldades dos próprios trabalhadores em designarem os seus representantes*”¹⁶⁶.

Também relativamente às negociações, alguma doutrina¹⁶⁷ entende que, em caso de ausência de comissão *ad hoc*, o empregador não é obrigado a promovê-las com cada trabalhador individualmente.

Sendo a designação da comissão *ad hoc* um ónus, Bernardo Xavier entende que da sua omissão “*não resulta a paralização do procedimento, que prosseguirá*”¹⁶⁸, até porque “*em face da brevidade do processo, não é admissível outra solução*”¹⁶⁹.

No quadro da jurisprudência, assinala-se o Ac. do TRG de 5 de novembro de 2015¹⁷⁰, relembrando que, apesar de o empregador ter procurado negociar com cada trabalhador individualmente, não era obrigado por lei a fazê-lo¹⁷¹.

Não obstante o texto legal não permitir solução diversa, Vaz Marecos entende que, nestes casos, a fase de informações e negociações “*é exercida individualmente por cada um dos trabalhadores, pelo que estes deverão receber os elementos referidos no n. 2*”¹⁷².

Também parece ser esse o entendimento do juiz Chambel Mourisco¹⁷³, frisando que a solução pretendida “*tem de ser equilibrada e ter presente o princípio da defesa dos trabalhadores*” e que solução diversa “*redundaria num despedimento instantâneo, o que não se pode aceitar*”.

Ainda neste sentido, alerta-se para o facto de a consulta ser “*erigida pelo legislador como a via procedimental privilegiada de eventual superação do conflito de interesses (...) a pedra angular do respetivo procedimento*”¹⁷⁴.

¹⁶⁵ ESTEVES, César Sá – “*Algumas reflexões práticas sobre o processo de (...)*”, ps. 206–207.

¹⁶⁶ FURTADO MARTINS, Pedro – “*Cessação do Contrato (...)*”, p. 333.

¹⁶⁷ SILVA E SOUSA, Sofia – “*Notas (breves) sobre o (...)*”, p. 491; MONTEIRO, Luís Miguel – “*Notas sobre Articulação (...)*”, ps. 175-176.

¹⁶⁸ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 462.

¹⁶⁹ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 462.

¹⁷⁰ Pr. 1004/13.9. Relatora: Alda Martins.

¹⁷¹ Nada na lei aponta para esse sentido (nem no regime previsto no art. 360.º, n. 3, nem no regime da invalidade do art. 383.º).

¹⁷² VAZ MARECOS, Diogo – “*Código do Trabalho – (...)*”, p. 920.

¹⁷³ Ac. do TRE de 19 de fevereiro de 2008. Pr. n. 3201/07-2. Relator: Chambel Mourisco.

¹⁷⁴ MONTEIRO, João – “*Despedimento Coletivo. Breves Considerações*”, Colóquio do Direito do Trabalho, ps. 1-10, outubro de 2009, p. 6.

Sobre esta questão, crê-se que o empregador não é obrigado a transmitir as informações complementares ou promover a negociação em caso de ausência de comissão *ad hoc*, subscrevendo inteiramente o entendimento propugnado por Victor Hugo Ventura¹⁷⁵.

Além de ser essa a solução que decorre da letra da lei¹⁷⁶, bem como da inexecutabilidade prática de solução diversa¹⁷⁷, não existe, em bom rigor, uma vantagem na negociação individual com cada um dos trabalhadores.

A real vantagem só resulta quando “*o empregador dialoga com estruturas representativas pré-constituídas ou, embora em grau menor, com estruturas constituídas ad hoc*”, existindo nestes casos “*uma maior racionalização da discussão e uma maior eficácia na dinâmica da interlocução*”¹⁷⁸.

Em todo o caso, as divergências nesta matéria deixam um amplo espaço para incerteza e segurança jurídica, tanto do lado do empregador¹⁷⁹, como do lado do trabalhador¹⁸⁰.

ii. Incerteza e insegurança jurídica do regime legal

O procedimento do despedimento coletivo levanta ainda várias dúvidas, ou porque se verifica um silêncio absoluto do legislador quanto a determinados aspetos, ou porque a lei não é suficientemente clara.

Relativamente ao primeiro grupo, aponta-se a inexistência de um prazo-limite para a decisão final do despedimento, sendo que a lei apenas prevê um prazo dilatatório¹⁸¹.

¹⁷⁵ HUGO VENTURA, Victor – “*A fase de informações e negociação do despedimento coletivo na ausência de estruturas representativas dos trabalhadores*”, Questões Laborais, N. °50, Ano XXIV, Almedina, 2017.

¹⁷⁶ Os arts. 360.º, n. °4 e 361.º, n. °1 apenas obrigam o empregador a transmitir as informações complementares e a negociar à/com a comissão *ad hoc* (e não a/com cada trabalhador individualmente) e o art. 383.º, alínea a) apenas comina a falta da mesma à comissão *ad hoc*.

¹⁷⁷ Sendo que já existem mecanismos na nossa lei, como o procedimento de administrativo, que preveem a dispensa da consulta quando o “*o número de interessados seja de tal forma elevado que a audiência se torne incompatível, devendo nesse caso proceder-se a consulta pública*”. HUGO VENTURA, Victor – “*A fase de informações e (...)*”, p. 79.

¹⁷⁸ HUGO VENTURA, Victor – “*A fase de informações e (...)*”, p. 80.

¹⁷⁹ Não sabendo como deverá atuar nestes casos e se o despedimento que efetuou corre o risco de ser declarado ilícito.

¹⁸⁰ Pode não ser informado sobre elementos essenciais do despedimento, uma vez que o processo segue sem as diligências tomadas pelo empregador com cada trabalhador individualmente considerado.

¹⁸¹ Nos termos do art. 363, n. °1, o empregador tem de deixar correr 15 dias a contar do acordo celebrado ou, na falta deste, da comunicação inicial prevista no art. 360.º, n.º1 ou n.º4.

Sobre o assunto, afirma-se que esta omissão é necessária para permitir ao empregador a ponderação de “*outras alternativas e a evolução da situação subjacente*”¹⁸², sendo a mesma perspetivada como uma lacuna.

Salvo o devido respeito, entende-se que o legislador deveria ter consagrado um prazo de caducidade para a emissão da decisão final.

Isto porque nos parece extremamente difícil apurar o momento em que o empregador deixou passar um lapso de tempo de tal modo que torne “*obsoletos os fundamentos apresentados ou que crie expectativas nos trabalhadores de não serem despedidos*”¹⁸³.

Por outro lado, embora se possa considerar inaceitável “*uma ameaça indefinidamente suspensa sobre o trabalhador, conservando-o na incerteza*”¹⁸⁴, ainda não existem critérios concretos para resolver este problema.

Outra omissão legal respeita à responsabilidade do Estado pelo pagamento das retribuições intercalares, apenas prevista para os casos de despedimento por facto imputável ao trabalhador por decisão escrita nos termos do art. 98.º-N, nº1 do CPT¹⁸⁵.

A solução para a ação especial de despedimento é justificada pela “*duração aceitável deste processo, aquela com que é razoável contar-se, à luz dos princípios de simplificação e de rapidez que subjazem à sua singular tramitação*”¹⁸⁶.

Sobre esta questão, Furtado Martins refere que não se percebe a razão para se excluir a solução no despedimento coletivo, uma vez que “*vigora para o despedimento por extinção de posto de trabalho (escrito) (...) e trata-se de duas modalidades substancialmente idênticas*”¹⁸⁷.

Crê-se que o problema não está tanto na identidade ou semelhança entre as modalidades do despedimento por extinção do posto de trabalho e do despedimento coletivo, mas na demora judicial, que se verifica “*com especial acuidade no despedimento coletivo, em que a ação de*

¹⁸² FURTADO MARTINS, Pedro – “*Cessação do Contrato (...)*”, p. 346.

¹⁸³ É essa a expressão utilizada por Bernardo Xavier, in LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 473.

¹⁸⁴ VAZ MARECOS, Diogo – “*Código do Trabalho – (...)*”, p. 927.

¹⁸⁵ Este mecanismo exige que o Estado assumira determinados custos associados à excessiva demora na conclusão da ação judicial.

¹⁸⁶ VASCONCELOS, Joana – “*Comentário aos arts. 98º-B a 98º-P do CPT – Processo Especial para a Impugnação da regularidade e licitude do despedimento*”, Universidade Católica Editora, 2ª Ed. Revista e Atualizada, 2020, p. 154.

¹⁸⁷ FURTADO MARTINS, Pedro – “*Cessação do Contrato (...)*”, p. 498.

impugnação tenderá a envolver custos acrescidos com o pagamento de salários intercalares”¹⁸⁸.

O regime revela ainda inúmeras falhas no que diz respeito ao regime da invalidade do despedimento coletivo.

Como se viu especialmente em matéria de informações e negociações, o regime deixa de fora múltiplas situações¹⁸⁹, advertindo-se que várias disposições “*carecem de ser estabelecidas com nitidez as consequências ou o desvalor jurídico que a respetiva falta acarreta para o infrator*”¹⁹⁰.

Mas importa alertar que o regime de invalidade previsto peca por outras razões que não a falta de regulamentação legal.

Em especial, em relação ao dever de pagamento da compensação até ao termo de aviso prévio, é especialmente criticada a norma prevista no art. 366.º, n. 4, chegando a ser apelidada “*uma norma estranha e perturbadora*”¹⁹¹ e de “*muito duvidosa conformidade constitucional*”¹⁹².

Em primeiro lugar porque, ainda que o trabalhador possa ilidir a presunção de que aceitou o despedimento quando recebeu a compensação¹⁹³, não fica clara a questão de saber como, pode e deve fazê-lo¹⁹⁴.

Por outro lado, como alerta Leal Amado, nestes casos, o trabalhador terá o encargo adicional de “*persuadir o tribunal de que, ao recebê-la, não aceitou o respetivo despedimento*”, sendo que esta prova “*julga-se bastante difícil de fazer*”¹⁹⁵.

Aponta-se aliás para o facto de esta norma, além de “*desprezar a circunstância de estar a regular uma relação laboral*”, exponencia a fragilidade do trabalhador, que se vê forçado a

¹⁸⁸ É o segundo argumento apontado por Furtado Martins. FURTADO MARTINS, Pedro – “*Cessação do Contrato (...)*”, p. 498.

¹⁸⁹ Como refere Silva e Sousa, “*os vícios indicados (e só estes) determinam a invalidade do despedimento com as consequências legais inerentes previstas nos arts. 389 a 392 do Código de Trabalho*”. SILVA E SOUSA, Sofia – “*Notas (breves) sobre o (...)*”, p. 504.

¹⁹⁰ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 573.

¹⁹¹ LEAL AMADO, João – “*Contrato de (...)*”, p. 389.

¹⁹² LEAL AMADO, João – “*Contrato de (...)*”, p. 390.

¹⁹³ Prevista no n. 5 do art. 366.º.

¹⁹⁴ Leal Amado coloca várias dúvidas: “*bastará, para esse efeito, que devolva ao empregador a totalidade da compensação recebida? (...) é que note-se o trabalhador sempre receberá esta compensação, caso o despedimento seja considerado lícito*”. LEAL AMADO, João – “*Contrato de (...)*”, p. 389.

¹⁹⁵ Ressaltando os casos em que o trabalhador deixou essa informação numa declaração escrita, LEAL AMADO, João – “*Contrato de (...)*”, p. 389.

*“recusar a oferta da compensação de antiguidade a fim de conservar intacta a faculdade de contestar judicialmente a licitude do despedimento”*¹⁹⁶.

Por último, considera-se que, em alguns casos, o legislador prestou mais atenção ao regime do despedimento por facto imputável ao trabalhador do que ao regime do despedimento coletivo.

Além do prazo de caducidade para a emissão da decisão final¹⁹⁷, não se compreende a razão pela qual o legislador estatuiu o regime da irregularidade do procedimento apenas no âmbito do despedimento por facto imputável ao trabalhador.

É certo que a irregularidade está pensada para os casos de omissão de diligências probatórias (nos termos do art. 389, n. 2), podendo estas ser consideradas inexistentes no âmbito de um despedimento coletivo.

Contudo, o legislador poderia ter previsto a irregularidade para a omissão de diligências, não necessariamente probatórias, mas, por exemplo, que visem salvaguardar o efeito útil das fases de informações e de negociações.

Por outro lado, ainda que o Ministério de Trabalho controle a regularidade da instrução substantiva ou procedimental das negociações, não é muito claro o alcance deste controlo¹⁹⁸ e não parece ter qualquer tipo de impacto na garantia da licitude do despedimento.

Também relativamente ao mecanismo da oposição à reintegração do trabalhador por parte do empregador, parece-nos que o regime foi sobretudo pensado para o despedimento disciplinar.

A este propósito, aponta-se que são particularmente problemáticos *“os casos de despedimento realizado numa pequena ou média empresa com fundamento no encerramento de certa secção ou unidade produtiva”*¹⁹⁹, não existindo termos legais, nestes casos, que possibilitem a oposição à reintegração.

¹⁹⁶ Relembrando o entendimento de que a presunção leva à renúncia do direito de impugnação judicial do despedimento coletivo, veja-se LEAL AMADO, João – *“Contrato de (...)”*, p. 390.

¹⁹⁷ Previsto no art. 357.º.

¹⁹⁸ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – *“O Despedimento Coletivo no (...)”*, p. 470. O autor pergunta a *“que terá querido o legislador referir-se quando encarrega os serviços da regularidade da instrução substantiva do processo de negociação?”*, parecendo-lhe sustentável que *“os serviços se pronunciem sobre a suficiência, clareza e congruência da fundamentação (...) convidando o empregador a completá-la e esclarecê-la”*.

¹⁹⁹ Propondo uma revisão do regime do despedimento ilícito neste ponto, veja-se FURTADO MARTINS, Pedro – *“Cessaçã do Contrato (...)”*, p. 527.

II. O caminho para a adequação do regime legal

i. Um olhar para o direito comparado

Pretende-se agora analisar, com maior profundidade, os sistemas estabelecidos noutros países para apurar a eficácia de sistemas substancialmente distintos e confrontá-los com o sistema português.

Para o efeito, decidiu-se escolher três sistemas distintos: o sistema francês, o sistema espanhol e o sistema brasileiro.

A legislação francesa e espanhola revelam algumas semelhanças por apostarem na *moldagem* do procedimento, estabelecendo regras especiais em função da dimensão da empresa e do número de trabalhadores afetados pelo despedimento.

Isto verifica-se, por exemplo, na legislação francesa, relativamente aos direitos concedidos aos trabalhadores e à própria estrutura do procedimento.

No despedimento com mais de 10 trabalhadores, nas empresas com mais de 50 trabalhadores, os trabalhadores têm direito a um plano de proteção ao emprego (“PSE”).

Este plano deve: a) ser elaborado por um grupo maioritário de trabalhadores na empresa b) ser precedido da consulta do CSE²⁰⁰ e c) ser aprovado pela DREETS²⁰¹. Inclui, entre outras, ações com vista à reclassificação interna dos trabalhadores, à aquisição da totalidade ou parte da empresa e ações de apoio à retoma de atividades.

Também a própria estrutura do procedimento é moldada em função dos ativos em jogo.

Além de prazos e regras distintas visíveis ao longo do procedimento²⁰², quando o despedimento envolve mais de 10 trabalhadores, a fase do *entretien préalable*, consistindo numa entrevista pessoal e destinada a cada trabalhador individual, é dispensada²⁰³.

²⁰⁰ O Comité Social e Económico (CSE) é o órgão de representação dos trabalhadores na empresa. O CSE deve ser criado nas empresas com mais de 11 trabalhadores.

²⁰¹ A DREETS corresponde ao serviço de ministério responsável pela área laboral.

²⁰² Consoante a empresa tenha entre 11 e 49 trabalhadores ou 50 trabalhadores ou mais; e consoante o despedimento abranja entre 2 e 9 trabalhadores ou 10 trabalhadores ou mais.

²⁰³ Exceto na ausência de representantes de trabalhadores ou de CSE na empresa.

Esta dispensa justifica-se pelo facto de ser uma entrevista individual e de cariz pessoal, onde os trabalhadores são informados sobre os seus direitos de forma minuciosa, sendo demasiado onerosa ou dificilmente viável nos despedimentos numerosos.

Preveem-se também mecanismos mais individualistas, como o contrato de segurança profissional (“CSP”)²⁰⁴ ou licenças de recolocação²⁰⁵, que estabelecem medidas personalizadas de acompanhamento e de formação profissional.

Também a legislação espanhola, prevê regras e institutos especiais em função dos valores em jogo.

Quando o despedimento envolve mais de 50% de trabalhadores da empresa, o empregador vê-se obrigado a oferecer um plano de recolocação externa através de empresas de recolocação autorizadas, estabelecido pelo período mínimo de seis meses e integrando medidas de formação e orientação profissional.

Acresce que ambos regimes têm em consideração a condição socioeconómica do trabalhador abrangido pelo despedimento.

No regime francês, o PSE inclui plano(s) de reinserção especialmente dirigido(s) aos trabalhadores mais velhos ou com características ou qualificações sociais que tornam a sua reinserção profissional particularmente difícil.

No sistema espanhol, além de se prever expressamente a possibilidade de as partes estipularem a prioridade de permanência na empresa a favor de trabalhadores com responsabilidades familiares, idosos ou deficientes, estabelece-se um conjunto de regras para os trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos²⁰⁶.

²⁰⁴ Tendencialmente, é oferecido nas empresas com menos de 1000 trabalhadores. Pode, no entanto, ser oferecido nas empresas com mais de 1000 trabalhadores (quando, por exemplo, não sejam aplicadas licenças de recolocação).

²⁰⁵ São oferecidas nas empresas com pelo menos 1000 trabalhadores. O empregador é obrigado a oferecer estas licenças, exceto quando as empresas se encontrem em situação económica difícil (casos em que será antes atribuído o CSP).

²⁰⁶ As empresas que procedem ao despedimento destes trabalhadores devem contribuir para o Tesouro Público e pagar as contribuições destinadas ao financiamento de um acordo especial, nos termos da Lei da Segurança Social espanhola.

Os sistemas parecem também resolver outras questões, como a questão de saber, na aferição do motivo económico subjacente ao despedimento coletivo, quando se dá uma quebra significativa de receitas²⁰⁷.

Com especial enfoque no sistema espanhol, constata-se que o legislador resolve algumas questões que ficaram por responder no nosso sistema.

A lei espanhola estabelece que a falta de constituição da comissão *ad hoc*, no prazo legalmente previsto²⁰⁸, não impede o início e o decurso do período de negociações, e a sua constituição após o início não implicará, em caso algum, a prorrogação da sua duração.

Esta especificação seria útil no nosso sistema, na medida em torna claro o regime aplicável na falta de designação da comissão *ad hoc* em tempo oportuno.

Não tendo a falta de designação da comissão *ad hoc* qualquer tipo de impacto no decurso das negociações (não implicando, nomeadamente, a prorrogação da sua duração), o empregador não se viria obrigado, findo o prazo para designar essa comissão, a transmitir as informações complementares ou a negociar com cada trabalhador individualmente nestes casos.

O sistema espanhol parece também colmatar alguns problemas respeitando o comportamento abusivo ou passivo da entidade empregadora.

A solução espanhola é a de que, se o empregador não proceder à comunicação do resultado das negociações (ou da decisão que tomou) no prazo de 15 dias a contar da última reunião²⁰⁹, o procedimento caduca nos termos regulamentados.

Os benefícios desta solução são notórios: além de se promover a participação ativa da entidade empregadora, garante-se o efeito útil da fase de negociações e combate-se a ameaça indefinidamente suspensa sobre o trabalhador no que concerne ao despedimento de que pode ser alvo.

²⁰⁷ No regime francês, considera-se uma quebra significativa de encomendas ou no volume de negócios quando, face ao período homólogo do ano anterior, a quebra atinja uma certa duração (1, 2, 3 ou 4 trimestres consecutivos) que varia consoante a dimensão da empresa. No regime espanhol, considera-se que a diminuição é persistente se, durante três trimestres consecutivos, o nível de receitas ou vendas ordinárias for inferior ao registado no trimestre homólogo do ano anterior.

²⁰⁸ No prazo máximo de 7 dias a contar da comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo pelo empregador, salvo se um dos departamentos afetados não tiver representantes legais dos trabalhadores, caso em que o prazo será de 15 dias.

²⁰⁹ Conta com a participação das estruturas representativas dos trabalhadores e da administração laboral.

Relativamente ao regime da invalidez, verifica-se que tanto o sistema espanhol como o sistema francês seguem uma lógica tripartida de regimes, estabelecendo consequências variadas consoante o despedimento tenha sido considerado nulo, improcedente ou irregular.

Em casos de maior gravidade²¹⁰, estabelecem a nulidade do despedimento, impondo ao empregador o dever de reintegração do trabalhador na empresa e o pagamento de elevadas indemnizações.

Em casos de menor gravidade, preveem a figura da irregularidade do despedimento. Ao contrário do que ocorre no sistema português, que apenas comina a falta total do procedimento nos termos do art. 381.º, alínea c), esclarecem que o despedimento será considerado irregular se existir qualquer tipo de falha no procedimento²¹¹.

Quanto ao despedimento improcedente, ou seja, sem falta de motivo justificativo, os sistemas apresentam soluções distintas.

O sistema espanhol confere uma alternativa ao empregador: ou este reintegra o trabalhador na empresa, ou procede ao pagamento de uma determinada indemnização.

Já o regime francês prevê que, nestes casos, só haverá reintegração se assim o juiz o determinar e se o trabalhador²¹² e o empregador²¹³ não se opuserem.

Importa alertar que nestes sistemas, mesmos nos despedimentos nulos, a reintegração do trabalhador não será obrigatória quando a mesma se tenha tornado impossível²¹⁴, sendo que estes regimes incluem expressamente o encerramento do estabelecimento e a ausência de posto de trabalho disponível nas situações de impossibilidade de reintegração.

Passando agora para um polo oposto, revelando uma falta absoluta de regulamentação, observa-se o modelo brasileiro, no qual o despedimento coletivo é retratado como um *“assunto que precisa de ser tratado com urgência e com mais atenção, na medida em que há ainda um vazio na legislação”*²¹⁵.

²¹⁰ Como a falta de indicação dos motivos de despedimento, a inexistência das negociações ou a preterição de regras destinadas a proteger determinadas categorias de trabalhadores (por exemplo, trabalhadoras grávidas) ou em violação de direitos fundamentais. No sistema francês, prevê-se ainda a falta de homologação ou validação (dos despedimentos com mais de 10 trabalhadores) pela DREETS.

²¹¹ Nestes casos, o trabalhador terá direito a uma indemnização.

²¹² Deve ter pelo menos 2 anos de antiguidade.

²¹³ Deve ter pelo menos 11 trabalhadores.

²¹⁴ Nestes casos, o trabalhador terá direito a uma indemnização.

²¹⁵ SAYURI TANOUE, Andréa – *“Despedimento Coletivo”*, N. º2, Ano I, 2015, p. 78.

A este propósito, refere-se que a recusa de negociação por parte do empregador é considerada um “*ato abusivo e ofensivo à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, à livre iniciativa e cidadania ante ausência de negociações e boa fé*”²¹⁶.

Assim, para dar corpo à figura da ilicitude do despedimento, a jurisprudência brasileira entende que é esse o resultado extraído “*dos princípios internacionais constantes de tratados e convenções internacionais (...) que têm força principiológica*”.

ii. A busca de um necessário balanço

Fazendo o confronto entre os sistemas analisados *supra* e o sistema jurídico português, pode-se traçar várias observações e/ou ilações.

A primeira é a de que o sistema português não se assemelha minimamente a sistemas como o brasileiro.

Além de fases estruturadas, com conteúdos e/ou atos pré-definidos²¹⁷, o legislador preocupou-se em salvaguardar o direito de informação e consulta do trabalhador, bem como a identificar as entidades envolvidas ao longo de todo o procedimento.

A segunda prende-se com o facto de o sistema português não gozar de algumas vantagens visíveis no sistema francês ou no sistema espanhol.

Como se viu, a vantagem destes sistemas é a *moldagem* do procedimento em função dos interesses em jogo e das variáveis presentes, estabelecendo, de forma complementar, institutos próprios que visam salvaguardar a reinserção profissional do trabalhador.

Também no regime de invalidez, verificam-se regimes mais estratégicos, que estabelecem consequências em função da infração e/ou gravidade em causa e também da (in)atividade atual da empresa.

Na legislação portuguesa, a única adaptação que se verifica é ao nível do procedimento de despedimento com justa causa²¹⁸, não existindo qualquer tipo de consideração significativa

²¹⁶ TANOUE, Andréa Sayuri – “*Despedimento Coletivo*” (...), ps. 75-76.

²¹⁷ Embora duvidoso se os prazos neles previstos contam-se a partir da emissão ou de receção do(s) ato(s) de referência. LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 473.

²¹⁸ Nos termos do art. 358.º para as microempresas.

sobre a dimensão da empresa ou devidamente adaptada às vicissitudes que decorrem da realidade prática.

Por outro lado, os mecanismos que visam salvaguardar a reinserção profissional do trabalhador são escassos e, em alguns casos, omissos.

Quanto à medida de suspensão ou redução do contrato de trabalho, considerada uma medida alternativa nos termos do art. 361.º, é verdade que a sua regulamentação vem prevista nos arts. 298º e seguintes.

Todavia, em matéria de formação profissional, a lei apenas prevê que a formação se deve orientar para a viabilização da empresa, a manutenção dos postos de trabalho ou o desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores que aumente a sua empregabilidade²¹⁹.

Por outro lado, não esclarece qual a consequência associada ao incumprimento do prazo de resposta pelas estruturas representativas de trabalhadores²²⁰ e qual o regime aplicável em caso de não concordância entre as partes relativamente a esse plano.

Também relativamente à pré-reforma²²¹, outra medida alternativa prevista e regulamentada nos arts. 318.º e seguintes, não existem mecanismos que salvaguardem a formação profissional, especialmente se o trabalhador visado regressar ao pleno exercício de funções²²².

Acresce que o procedimento previsto para as restantes medidas alternativas no art. 361.º não obriga a que o trabalhador aceite as propostas avançadas, pelo que o procedimento “*não tem nesse ponto utilidade tangível para o empregador*”²²³.

E, mesmo na existência de um acordo entre o empregador e o trabalhador, não parece resultarem daí “*efeitos jurídicos apreciáveis, a não ser os de o empregador dar ensejo a que se tomem as necessárias ações*”²²⁴.

²¹⁹ Nos termos do art. 302.º, n.º 1.

²²⁰ Nos termos do art. 302.º, n.º 2.

²²¹ Distingue-se da reforma antecipada na medida em que o contrato não se extingue por acordo das partes, podendo ser reativado.

²²² Nos termos do art. 322.º, n.º 2, a pré-reforma cessa com o regresso do trabalhador ao pleno exercício de funções ou em caso de falta culposa de pagamento ou mora prolongada.

²²³ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 480.

²²⁴ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 489.

Subscreve-se assim o entendimento de Bernardo Xavier, referindo o autor que o relativo secretismo das ações de redução de pessoal “*afeta negativamente os efeitos que o legislador pretende tirar deste eventual acordo com medidas alternativas*”²²⁵.

Por último, não se prevendo qualquer tipo de sanção legal para a inobservância de inúmeras disposições legais, que não a da responsabilidade contraordenacional, é patente a delicadeza do sistema.

Se é certo que uma sanção sem base legal é “*excessivamente severa*”, também é certo que “*a rejeição da solução da invalidade deixa sem sanção a inobservância do ritual previsto na lei*”²²⁶.

Poder-se-ia pensar que a falta de regulamentação garante um regime mais flexível, evitando possíveis interferências na liberdade gestionária da entidade empregadora.

Por exemplo, no sistema francês, os critérios de seleção encontram-se estabelecidos de forma excessivamente rígida.

A escolha dos critérios de seleção faz-se em dois planos: ou os critérios são definidos no contrato ou num acordo coletivo, ou são escolhidos pela entidade empregadora.

Mas mesmo neste último caso, o empregador deve consultar previamente o CSE e não pode, de forma alguma, afastar os critérios estabelecidos na lei²²⁷.

Também em determinadas circunstâncias²²⁸, o despedimento deverá ser aprovado pela DREETS²²⁹ e o empregador não pode recorrer ao despedimento quando a cessação da atividade empresarial se deveu a um facto imputável ao mesmo, o que não deixa de causar estranheza face ao princípio da liberdade económica e de iniciativa privada.

Mesmo que no diz respeito aos institutos que visam a reinserção profissional do trabalhador, algumas medidas são excessivas e parecem interferir na liberdade de escolha do empregador,

²²⁵ Ob. Cit.

²²⁶ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, ps. 577-578.

²²⁷ Neste sentido, pronunciou-se o Conseil de État, na sua decisão de 22 de dezembro de 2017. Pr. n. °40069. Relator: Olivier Fuchs. Os critérios são aqueles estabelecidos no art. L1233-5 do Code de Travail, correspondendo às responsabilidades familiares do trabalhador, à antiguidade, a qualquer situação que torne a reintegração profissional particularmente difícil (nomeadamente os idosos e os deficientes) e às qualificações profissionais avaliadas por categoria (rapidez e versatilidade na execução de tarefas).

²²⁸ Nos despedimentos com mais de 10 trabalhadores.

²²⁹ A decisão é suscetível de recurso pelo empregador para o Tribunal Administrativo no prazo de 2 meses a contar da sua notificação.

como as ações previstas no PSE (por exemplo, ações para promover a criação de novas funções na empresa).

É verdade que já existem decisões jurisprudenciais francesas que advogam o princípio da separação de poderes, referindo que o juiz se deve declarar incompetente em determinadas matérias.

Numa decisão da Cassation Sociale²³⁰, o Tribunal referiu que o juiz se deve declarar incompetente em causas indemnizatórias que visem contestar a conformidade e a modalidade dos critérios de seleção fixados no PSE.

Todavia, este plano fica sujeito à validação ou homologação do seu conteúdo pela DREETS, o que traduz uma pretensa liberdade gestionária, porque sempre subordinada à intervenção de autoridades laborais.

Também no sistema espanhol, a lei prevê que o empregador é obrigado a transmitir à autoridade competente toda a documentação contabilística, fiscal e técnica para fazer prova dos motivos subjacentes ao despedimento (sob pena de o despedimento ser considerado nulo).

Esta documentação não se confunde com o relatório técnico previsto no nosso sistema (art. 158.º do CPT)²³¹, uma vez que esta obrigação decorre do próprio procedimento, não estando ainda a ser discutida a (i)licitude do despedimento.

É verdade que, no nosso sistema, o empregador terá sempre de fazer prova dos motivos que levaram ao despedimento coletivo²³².

No entanto, não é obrigado a entregar todos e quaisquer documentos contabilísticos e próprios da sua estrutura produtiva²³³, podendo escolher os que lhe parecem mais adequados e/ou que

²³⁰ Cour de Cassation Sociale, decisão de 25 de março de 2015, n.º 17-24.491. Relator: M. Cathala.

²³¹ Trata-se de um relatório realizado no processo especial de impugnação do despedimento coletivo por um assessor qualificado na matéria a ser junto aos autos do processo. Como alerta Joana Vasconcelos, o juiz poderá mesmo desconsiderá-lo na parte em que *“ultrapassando os próprios limites da apreciação judicial da decisão do empregador, porque necessariamente há de pautar-se a sua atuação, invadem o espaço da autonomia empresarial”*. VASCONCELOS, Joana – *“Direito Processual do (...)”*, p. 144.

²³² Nesse sentido, QUINTAS, Paula e QUINTAS, Helder – *“Código do Trabalho – (...)”*, p. 796.

²³³ Apenas corre o risco de se considerar o despedimento improcedente pela falta de comprovação da queda efetiva do posto de trabalho.

pretende revelar, até porque não seria aceitável “lançar excessivos encargos de prova sobre o empregador”²³⁴.

A este propósito, alguma jurisprudência espanhola tem sido alvo de crítica²³⁵, nomeadamente por exceder os seus poderes de cognição quando indica o critério de avaliação contínua aplicado pela entidade empregadora.

Por outro lado, observa-se uma jurisprudência que continua a reduzir o despedimento coletivo a situações de crises económicas: os tribunais têm entendido, no âmbito de motivos estruturais (ou causas organizativas), que o empregador só poderá recorrer ao despedimento se as medidas pretendidas forem necessárias para assegurar a viabilidade económica da empresa²³⁶.

Também têm sido criticadas algumas figuras de invalidade no regime espanhol, como a nulidade do despedimento pela inobservância das regras de boa fé por parte da entidade empregadora, devido aos “excessos judiciais”²³⁷ que essa solução importa.

iii. Propostas / Iniciativas

O processo de aperfeiçoamento do procedimento legal passa, em primeira linha, pela identificação das deficiências já assinaladas e, num segundo plano, pela procura de soluções adequadas a colmatá-las.

Numa primeira fase, constatou-se que existia uma falta de cominação legal, que não a da responsabilidade contraordenacional, em vários pontos do procedimento legal, nomeadamente nas fases de informações e negociações.

A previsão expressa da ilicitude de despedimento para estes casos não só permitiria uma maior consciência do empregador sobre a penalização prevista, como representaria um incentivo ao cumprimento das obrigações legais, bem como a salvaguarda de que o trabalhador está

²³⁴ Ao empregador cabe provar a que da efetiva do posto de trabalho, mas não a sua procedência. LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “O Despedimento Coletivo no (...)”, ps. 661-662; QUINTAS, Paula e QUINTAS, Helder – “Código do Trabalho – (...)”, p. 796.

²³⁵ “Aplicación de los criterios de selección del despido colectivo”, artigo publicado no El Economista por Beatriz Prieto Panadero, a 12 de setembro de 2014.

²³⁶ A propósito dos despedimentos com base na necessidade de subcontratação ou descentralização da organização produtiva, GARCÍA ORTEGA, Jesús, et.al. - “Curso de Derecho del Trabajo”, Tirant Lo Blanch, 18ª Ed., 2009, p. 563.

²³⁷ Neste sentido, refere-se que a intenção de despedir está sempre lá, pelo que as regras de boa fé não deviam ter tanto peso. “Nulidad del despido colectivo y libertad de empresa”, artigo de Federico Durán López, membro do Departamento Laboral de Garrigues, de 10 de abril de 2021.

devidamente informado sobre aspetos essenciais do procedimento (garantindo-se, também, a sua participação ativa).

Num segundo momento, verificou-se que o legislador não procedeu à regulamentação de algumas matérias, relacionadas, por exemplo, com os casos de *comissão ad hoc*, as medidas alternativas e o direito de ser assistido por um perito.

Uma possível via para colmatar estas deficiências é a implementação de regimes específicos e adaptados aos problemas e às questões que possam eventualmente surgir.

Por exemplo, para os casos de comissão *ad hoc*, um regime que previsse a resolução de litígios relacionados com a legitimidade e/ou designação da comissão ou que colmatasse a dúvida sobre a (in)existência do dever de transmitir as informações complementares ou negociar individualmente com cada trabalhador na falta da mesma.

No que concerne às medidas alternativas, uma previsão legal que estabelecesse, não diretamente os regimes correspondentes²³⁸, mas os requisitos essenciais²³⁹ e soluções supletivas que permitissem facilitar ou promover a obtenção de acordo das partes quanto ao seu conteúdo²⁴⁰.

Propõe-se, no seio desta consagração, uma ponderação legislativa dos ativos em jogo²⁴¹, de forma a estabelecer mecanismos maleáveis, flexíveis e com viabilidade prática.

Quanto ao direito de ser assistido por um perito, uma norma que alargasse este preceito a outros especialistas na matéria, que esclarecesse o respetivo estatuto e que reforçasse o seu papel em fases anteriores ou ulteriores à fase de negociações.

²³⁸ Essa solução reduziria consideravelmente a flexibilidade e o poder de negociação das partes interessadas. Por outro lado, o art. 361.º deixa claro que o legislador não pretendeu elencar as medidas de forma excessivamente rígida (utiliza a expressão “*designadamente*”).

²³⁹ Especialmente em matéria de formação profissional, reforçando a necessidade de aprovação de planos ou de contratos e, por exemplo, um período mínimo de ações necessárias para garantir a reinserção e a formação profissional do trabalhador.

²⁴⁰ Por exemplo, nas medidas de formação profissional durante a redução ou suspensão do contrato de trabalho, uma norma que previsse a prorrogação do prazo de resposta estatuído no art. 302.º, n. 3 ou a intervenção de entidades externas em caso de dificuldade de obtenção de acordo quanto ao plano de formação.

²⁴¹ Como a dimensão da empresa e o número de trabalhadores envolvidos no despedimento.

Representando um terceiro nível de deficiências, observaram-se algumas omissões legais, sendo disso exemplo a responsabilidade do Estado pelas retribuições intercalares e o prazo de caducidade para emitir a decisão final de despedimento.

Quanto ao primeiro grupo, propõe-se a previsão expressa da responsabilidade do Estado, tal como a prevista no art. 98.º-N, nº1 do CPT²⁴², dada a excessiva demora judicial que ocorre nesta espécie de despedimentos.

No que toca à decisão final de despedimento, sugere-se uma norma legal que estabeleça um prazo de caducidade para a sua emissão.

Além de evitar decisões-surpresas, a proximidade temporal entre a decisão e a fase de negociações permitiria aos intervenientes do procedimento uma perceção fresca dos elementos que serviram de base para a fundamentação da decisão de despedimento.

Se se entender que o estabelecimento de um prazo de caducidade corre o risco de frustrar uma ponderação madura de “*outras alternativas e a evolução da situação subjacente*”, a alternativa que se propõe seria a de estabelecer um mecanismo que evitasse abusos ou atrasos excessivos verificados pela entidade empregadora²⁴³.

Por último, foram apontados alguns aspetos do procedimento que carecem de ser eliminados, aperfeiçoados ou refinados.

É disso exemplo as exigências minimalistas no que toca às atas das reuniões e a postura negocial mínima (com base nas regras da boa-fé) exigida à entidade empregadora.

Para estas inconformidades, sugere-se novos mecanismos que permitem segurança jurídica e facilitem a obtenção de prova de que o empregador participou ativamente no procedimento (por exemplo, uma reestruturação legal do conteúdo das atas e uma ponderação do seu papel²⁴⁴).

²⁴² Que já inclui os despedimentos por extinção de posto de trabalho efetuados por escrito.

²⁴³ Como por exemplo, estabelecendo uma presunção legal de que, decorridos determinados dias, o empregador não pretende avançar com aquele despedimento. Esta presunção poderia ser ilidida pelo empregador (art. 350.º, n.º2 do CC), por exemplo, apresentando documentos ou outros suportes que comprovem os atos de ponderação, estudo e diligências de emadurecimento no que concerne ao despedimento que pretendia e que continua a pretender efetuar.

²⁴⁴ O art. 361.º, n.º5 poderia refletir uma maior exigência no que toca ao grau de detalhe e/ou de densificação dos requisitos legais já estabelecidos. Por outro lado, mais do que a mera indicação das posições divergentes das partes, propõe-se uma justificação minuciosa para essa divergência.

Como as atas das reuniões devem ser remetidas à DGERT, propõe-se também um controlo mais intenso desta entidade no que concerne ao conteúdo destes documentos²⁴⁵.

Relativamente à compensação devida até ao termo do aviso prévio, propõe-se a eliminação da presunção de aceitação do despedimento contida no art. 366.º, n.º 4, não só pelos problemas que esta norma importa, mas também pelo facto de não se encontrar motivo suficiente ou legítimo que fundamente tal solução.

Ainda, para os casos de oposição à reintegração do trabalhador, recomenda-se uma alteração dos termos legais contidos no art. 392.º, possibilitando este mecanismo nos casos de impossibilidade prática de reintegração²⁴⁶ e para as pequenas, médias e grandes empresas.

Crê-se que as soluções expostas representariam uma resolução de litígios mais célere e contribuiriam para a garantia e segurança jurídica no que concerne a esta matéria.

Seja como for, deve se ter presente que a regulamentação da matéria não é incompatível com a liberdade gestonária da entidade empregadora.

Em primeiro lugar, porque cada vez mais, os sistemas jurídicos (incluindo os regulamentados) atendem aos imperativos económicos do nosso quotidiano.

No sistema francês, observa-se um regime consideravelmente benéfico para o empregador aquando de um despedimento inválido.

No despedimento injustificado, a reintegração só é possível se assim o juiz o determinar e se o trabalhador e o empregador não se opuserem. E como se viu, mesmo no despedimento nulo, não se imporá a reintegração do trabalhador quando a mesma se tenha tornado impossível.

Também no sistema espanhol, cada vez mais se aposta na “*liberalização*” dos despedimentos coletivos, tendo a Ley 3/2012, de 6 de julho²⁴⁷, retirado a competência da autoridade laboral para autorizar os despedimentos coletivos²⁴⁸.

²⁴⁵ O participante da DGERT presente nas reuniões desempenha aqui um papel fundamental, uma vez que foi testemunha da conduta in(ativa) da entidade empregadora.

²⁴⁶ Encerramento dos estabelecimentos ou cessação da atividade empresarial.

²⁴⁷ Sobre as medidas urgentes de reforma do mercado de trabalho.

²⁴⁸ Exceto no caso de cessação do contrato de trabalho por força maior.

A propósito da sindicabilidade judicial da decisão, refere-se que o juiz não pode apurar a “*adequação da medida adotada pelo empregador nem censurar a sua oportunidade em termos de gestão empresarial*”²⁴⁹.

Mesmo em relação aos critérios de seleção, a jurisprudência espanhola tem entendido que a ausência ou insuficiência de informação sobre os critérios de seleção, a utilização de critérios genéricos e/ou abstratos, ou a falta de indicação sobre o raciocínio específico adotado pela entidade empregadora, não implicam necessariamente a nulidade do despedimento²⁵⁰.

Em segundo lugar, porque as soluções apresentadas não visam prejudicar excessivamente a entidade empregadora e muito menos interferir no exercício dos seus poderes de gestão.

Por exemplo, quanto às (novas) cominações legais propostas, propõe-se o estabelecimento de consequências variadas, em função dos valores e o grau de gravidade do(s) incumprimento(s) ou preterição(ões) verificada(s).

A irregularidade seria a consequência mais apropriada para as preterições legais de menor gravidade, ou seja, quando a inobservância dos deveres legais não inquinou o procedimento de forma substancial ou significativa.

Estes casos não levariam à nulidade do procedimento²⁵¹, com os efeitos previstos no art. 389.º e ss, uma vez que não refletem vícios de tal modo graves “*que não se podem figurar oportunidades consistentes de audição, discussão e negociação dos interessados*”²⁵².

Assim por exemplo, na fase de informações, seria aplicável a irregularidade quando da falta de transmissão das informações complementares às estruturas representativas dos trabalhadores (art. 360.º, n. 2), não resultou um total ou absoluto desconhecimento dos trabalhadores sobre aspetos essenciais do despedimento.

Seria também aplicável a irregularidade, na fase de negociações, quando o atraso excessivo na promoção das negociações ou a obstrução e/ou frustração do direito a ser assistido por um perito

²⁴⁹ Neste sentido, veja-se o Ac. STS de 27 de janeiro de 2014. Rec. 100/2013. Relator: Luis Fernando de Castro Fernandez.

²⁵⁰ Ac. STS de 15 de março de 2016. Rec. 2507/2014. Relator: Luis Fernando de Castro Fernandez.

²⁵¹ Ainda que a irregularidade se possa traduzir num mero dever de ressarcimento ao trabalhador – sendo essa a solução prevista no sistema francês e no sistema espanhol – é um mecanismo que incentiva o cumprimento das obrigações legais e reforça a confiança no sistema jurídico.

²⁵² LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 582.

não retiraram o efeito útil das negociações ou não traduziram um comportamento abusivo da entidade empregadora.

Por outro lado, a entidade empregadora tem a possibilidade de sanar estes vícios, excetuando-se destas invalidades os casos em que os trabalhadores puderam ser plenamente informados²⁵³ ou participar de forma integral em fases ulteriores do procedimento.

Também quanto às outras soluções apresentadas, como uma maior regulamentação das medidas alternativas ou a resolução de litígios relacionados com a comissão *ad hoc*, a solução nunca passará pela imposição de medidas excessivas ou que possam interferir na liberdade gestionária da decisão empregadora²⁵⁴.

Assim, julga-se ser de aplaudir propostas inovadoras apresentadas pela doutrina, como Bernardo Xavier, que refere que deve ser introduzida a possibilidade de o despedimento ilícito dar lugar a “*consequências indemnizatórias*”²⁵⁵.

²⁵³ Em matéria de fundamentação da decisão, Bernardo Xavier fala de uma “*fundamentação por referência (...) que pode assegurar suficientemente a defesa e a oportunidade de impugnação do despedimento*”. LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “O Despedimento Coletivo no (...)”, p. 522.

²⁵⁴ Por exemplo, impondo ao empregador a criação de novas funções na empresa ou a obrigação de se certificar da legitimidade da comissão *ad hoc* constituída.

²⁵⁵ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no (...)*”, p. 693.

CONCLUSÕES

A presente análise visou discutir se o despedimento coletivo é, pela sua natureza e complexidade, um mecanismo insuscetível de representar uma tutela adequada aos trabalhadores abrangidos pelo mesmo ou se, pelo contrário, essa realidade é alcançável, mas não conseguida no sistema jurídico português.

O **Capítulo I** teve um carácter mais descritivo, onde se procurou traçar o quadro do despedimento coletivo, bem como as suas origens históricas, de forma a assegurar que a resposta à questão levantada é acompanhada de um conhecimento integral sobre a matéria.

Neste capítulo, observou-se que a preocupação em regulamentar o despedimento coletivo surge desde cedo.

Constatou-se também que, em larga medida, o atual regime jurídico não se distanciou muito das soluções anteriores, no que concerne à existência de um procedimento afeiçoado aos direitos de informação e de consulta dos trabalhadores.

Já o **Capítulo II**, visou identificar e dissecar duas visões que se pronunciam sobre o alcance dos poderes conferidos ao juiz na sindicabilidade da decisão do despedimento coletivo.

Para uma primeira, a sindicabilidade deve-se cingir à ideia do *mínimo*; para outra, apoiada por Júlio Gomes e mais recentemente pela nossa jurisprudência, será necessário adotar um controlo judicial mais amplo e abrangente.

Salvo o devido respeito por esta última posição, subscreve-se o primeiro entendimento, por ser essa a solução que decorre da observância da liberdade empresarial e do princípio constitucional da separação de poderes.

Além de uma violação do princípio da separação de poderes, o alargamento dos poderes de cognição do tribunal representaria um verdadeiro retrocesso na “*liberação*” dos despedimentos coletivos, que alguns sistemas jurídicos têm procurado alcançar, incluindo o português.

O que poderá suscitar algumas dúvidas é, como se viu, a dificuldade de delimitação do próprio nexos de causalidade apresentado pela tese adotada e as possíveis ilicitudes aquando da utilização de alguns critérios de seleção, nomeadamente de cariz discriminatório. Em todo o caso, julga-se que a tese do controlo mínimo goza de uma força preponderante e representa a solução que assegura o maior equilíbrio dos interesses em jogo.

Finalmente, o **Capítulo III** procurou identificar as principais falhas do procedimento legalmente estabelecido e retratar uma visão internacional do mesmo.

Além de inúmeras fases e/ou de atos desprovidos de alcance e sentido prático, conjugado com um fraco regime de invalidade aplicável, o legislador esquece-se de alguns aspetos importantes. E a existir regulação legal, verifica-se que se trata de normas desadaptadas à realidade, que não apostam na reinserção profissional dos trabalhadores, não garantem uma participação ativa dos intervenientes ao longo do procedimento, nem têm em consideração outras variáveis em jogo.

No entanto, considera-se que o despedimento coletivo é um mecanismo suscetível de representar uma tutela efetiva e adequada dos trabalhadores abrangidos pelo mesmo.

A defesa do controlo mínimo não implica um olhar desatento por parte da jurisprudência, sendo que a fundamentação apresentada pelo empregador deverá ser sempre acompanhada de prova da queda efetiva do posto de trabalho e de um raciocínio coerente e congruente.

Por outro lado, as omissões e as deficiências verificadas não são realidades insuperáveis, podendo ser efetuadas operações de reestruturação, regulamentação, eliminação, aperfeiçoamento e refinamento de vários pontos do procedimento.

Sem que estas últimas operações, naturalmente, prejudiquem excessivamente a entidade empregadora ou interfiram no exercício dos seus poderes de gestão.

Anexo I – Despedimento por motivos económicos no Sistema Jurídico Francês

1. Quadro Geral:

Despedimento por motivos económicos: trata-se de um despedimento por motivos não relacionados com o trabalhador. Pode dizer respeito a um²⁵⁶ ou mais trabalhadores. Seja no despedimento entre 2 e 9 trabalhadores, seja no despedimento de 10 ou mais trabalhadores, considera-se esse despedimento quando efetuado no prazo de 30 dias.

Pode dizer respeito a:

- Uma eliminação ou transformação do posto de trabalho;
- Uma alteração a um aspeto essencial do contrato de trabalho recusada pelo trabalhador;
- Dificuldades económicas (aponta-se a queda nas encomendas ou no volume de negócios, perdas de exploração ou deteriorações do fluxo de caixa ou do excedente bruto de exploração ou qualquer outro facto suscetível de revelar dificuldades económicas da empresa);
- Mudanças tecnológicas;
- Necessidade de salvaguardar a competitividade da empresa;
- Cessação da atividade da empresa (salvo se devida a um facto imputável ao empregador).

Considera-se uma quebra significativa de encomendas ou no volume de negócios quando, face ao período homólogo do ano anterior, a quebra atinja uma duração que varia em função da dimensão da empresa:

- Empresas com menos de 11 trabalhadores – 1 Trimestre Consecutivo;
- Empresas com mais de 11 e menos de 50 trabalhadores – 2 Trimestres Consecutivos;
- Empresas com mais de 50 e menos de 300 trabalhadores – 3 Trimestres Consecutivos;
- Empresas com pelo menos 300 trabalhadores – 4 Trimestres Consecutivos.

Critérios de seleção: a escolha dos critérios de seleção faz-se em dois planos: ou os critérios são definidos no contrato ou num acordo coletivo, ou são escolhidos pela entidade empregadora após consulta do CSE. Seja como for, os critérios são os estabelecidos no art. L1233-5 do Code de Travail, correspondendo às responsabilidades familiares do trabalhador, à sua antiguidade, a qualquer situação que torne a reintegração profissional particularmente difícil e às qualificações profissionais em função da categoria do trabalhador (rapidez e versatilidade na execução de tarefas).

²⁵⁶ Fora do escopo da análise.

2. Procedimento

Ato/Fase	2 a 9 trabalhadores despedidos	10 ou mais trabalhadores despedidos
Consulta dos representantes dos trabalhadores ou do CSE.	Regras procedimentais previstas para: - Empresas com 11 a 49 trabalhadores. - Empresas com 50 ou mais trabalhadores.	Regras procedimentais previstas para: - Empresas com 11 a 49 trabalhadores. - Empresas com 50 ou mais trabalhadores.
Entretien préalable.	- O empregador deve fazer uma convocatória para uma entrevista individual antes de proceder ao despedimento.	- O empregador não é obrigado a promover esta fase. - Só terá de fazê-lo na ausência de representantes de trabalhadores ou de CSE na empresa.
Lettre de licenciement.	- Carta de despedimento aos trabalhadores, após um prazo mínimo de 7 dias úteis a contar do entretien préalable, devendo conter algumas informações obrigatórias (como a possibilidade de o trabalhador beneficiar do CSP, uma licença de recolocação e o direito de prioridade na contratação).	- Carta de despedimento aos trabalhadores, devendo conter algumas informações obrigatórias (como a possibilidade de o trabalhador beneficiar do CSP, uma licença de recolocação e o direito de prioridade na contratação). Prazo: - Nas empresas com menos de 50 trabalhadores, no prazo de 30 dias a contar da notificação do despedimento à DREETS. - Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores, após a decisão da DREETS sobre a homologação ou validação do PSE ou decorrido o prazo para que a DREETS se pronuncie sobre o mesmo.
Notificação à administração (DREETS).	- Notificação à DREETS dos despedimentos efetuados nos 8 dias seguintes à lettre de licenciement.	- O empregador deve notificar à DREETS dos despedimentos nos 8 dias seguintes à lettre de licenciement, que deve validar a sua decisão.

		- A decisão da DREETS é suscetível de recurso pelo empregador para o Tribunal Administrativo no prazo de 2 meses a contar da sua notificação.
--	--	---

3. Direitos do trabalhador

CSP	<p>- Estabelece medidas de acompanhamento (ações de formação para a reinserção profissional do trabalhador) e uma compensação específica para o trabalhador despedido (dependendo da sua antiguidade e da sua remuneração base).</p> <p>- O empregador é obrigado a oferecê-lo ao trabalhador, que dispõe de 21 dias para aceitar ou recusar a proposta.</p>
PSE	<p>No despedimento com mais de 10 trabalhadores nas empresas com mais de 50 trabalhadores, o empregador deverá estabelecer um plano de proteção ao emprego:</p> <p>i) Elaborado por um grupo maioritário na empresa. ii) Com consulta do CSE. iii) Aprovado pela DREETS.</p> <p>Tem como objetivo evitar os despedimentos, limitar o seu número ou atenuar os seus efeitos, incluindo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ações com vista à reclassificação interna dos trabalhadores em França em postos de trabalho de categoria funcional idêntica ou afim (ou categoria inferior com consentimento do trabalhador). • Ações para promover a aquisição da totalidade ou parte da empresa; • Criação de novas funções na empresa. • Ações para promover a recolocação fora da empresa. • Ações de apoio à criação de novas funções ou à retoma de atividades. • Medidas para reduzir e/ou reorganizar o horário de trabalho ou reduzir horas suplementares prestadas regularmente. • Ações com vista à implementação de licenças de recolocação ou do CSP. • Plano de reinserção especialmente dirigido aos trabalhadores mais velhos ou com características ou qualificações sociais que tornam a sua reinserção profissional particularmente difícil.

Prioridade na contratação	- Direito de prioridade na contratação nos 12 meses posteriores à comunicação da lettre de licenciement.
Licença de recolocação	- Consiste numa licença de duração variável, destinada a determinadas empresas, cujo objetivo é permitir ao trabalhador uma formação e assistência na procura ativa de emprego. - O empregador só não será obrigado a propor esta licença caso a empresa esteja numa situação económica difícil. - O trabalhador tem direito a uma remuneração especial.

Anexo II - Despedimento coletivo no Sistema Jurídico Espanhol

1. Quadro geral

Despedimento coletivo: trata-se de um despedimento motivado por motivos económicos, técnicos, organizacionais ou produtivos quando, no prazo de 90 dias, afetar:

- a) 10 trabalhadores, nas empresas com menos de 100 trabalhadores;
- b) 10% do número de trabalhadores nas empresas com mais de 100 e menos de 300 trabalhadores;
- c) 30 trabalhadores nas empresas com mais de 300 trabalhadores.

Definições:

- Causas económicas: uma situação económica negativa da empresa, como a existência de perdas atuais ou previsíveis, ou em caso de diminuição persistente do seu nível de receitas ou volume de vendas ordinário.
- Causas técnicas: quando ocorram mudanças, entre outras, no domínio dos meios ou métodos de produção.
- Causas organizacionais: quando ocorram mudanças, entre outras, no domínio dos sistemas e métodos de trabalho ou na organização da empresa.
- Causas produtivas: quando ocorram mudanças, entre outras, na procura de produtos ou serviços colocados no mercado.

Considera-se que a diminuição é persistente se, durante três trimestres consecutivos, o nível de receitas ou vendas ordinárias for inferior ao registado no trimestre homólogo do ano anterior.

2. Procedimento

Fase / Ato	Destinatário(s) / Entidade(s) envolvida(s)	Prazo /Duração	Observações
Comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo e da abertura da fase de consulta.	<ul style="list-style-type: none"> - Aos representantes dos trabalhadores. - A cópia da comunicação deve ser remetida à autoridade laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Prazo para a constituição da comissão de negociação: prazo máximo de 7 dias a contar da comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo pelo empregador²⁵⁷. 	<ul style="list-style-type: none"> - A comunicação aos representantes legais dos trabalhadores e à autoridade laboral deve ser acompanhada do relatório explicativo sobre os motivos do despedimento e outras informações²⁵⁸, bem como da documentação contabilística e fiscal e relatórios técnicos. - A falta de constituição da comissão representativa não impede o início e o decurso do período de negociações, e a sua constituição após o início não implicará, em caso algum, a prorrogação da sua duração.
Consulta dos representantes dos trabalhadores.	<ul style="list-style-type: none"> - Envolve uma única comissão negociadora. - A comissão não pode ter mais do que 13 membros representantes de cada uma das partes. - A autoridade laboral assegura a eficácia do período de negociações e pode fazer advertências e recomendações às partes. Pode também, a pedido conjunto das partes, realizar ações de mediação necessárias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Duração: não superior a 30 dias corridos, ou 15 dias no caso de empresas com menos de 50 trabalhadores. 	<ul style="list-style-type: none"> - O referido acordo exigirá o consentimento da maioria dos representantes legais dos trabalhadores ou, se for o caso, da maioria dos membros da comissão <i>ad hoc</i>, desde que, em ambos os casos, representem a maioria dos trabalhadores do(s) departamento(s) afetado(s). - O empregador e os representantes dos trabalhadores podem acordar, a qualquer momento, substituir o período de consulta pelo procedimento de mediação ou arbitragem aplicável na empresa.

²⁵⁷ Salvo se um dos departamentos afetados não tiver representantes legais dos trabalhadores, caso em que o prazo será de 15 dias.

²⁵⁸ Deve constar a especificação dos motivos do despedimento, o número e a categoria profissional dos trabalhadores afetados pelo despedimento e contratados no último ano, o prazo previsto para a realização dos despedimentos, os critérios de seleção e os representantes dos trabalhadores que venham a integrar a comissão negociadora.

Fase / Ato	Destinatário(s) / Entidade(s) envolvida(s)	Prazo /Duração	Observações
			- Não se prevê um prazo para a promoção das negociações.
- Comunicação do resultado das negociações e da decisão tomada pelo empregador.	- À autoridade laboral e aos representantes dos trabalhadores.	- Prazo de caducidade: se, no prazo de 15 a contar da data da última reunião, o empregador não proceder à comunicação, o processo de despedimento caduca nos termos regulamentados.	
- Comunicação do despedimento.	- Aos representantes dos trabalhadores e a cada trabalhador individualmente.	- Prazo dilatatório: devem ter decorrido, pelo menos, 30 dias a contar da data da comunicação da abertura do período de negociações.	

3. Direitos do trabalhador

Trabalhadores abrangidos por despedimentos que afetem mais de 50% trabalhadores na empresa	<ul style="list-style-type: none">- O empregador deve informar os representantes dos trabalhadores e a autoridade laboral sobre as operações de alienação dos bens da empresa, salvo as que constituam o tráfego normal dos bens.- O empregador deve oferecer um plano de recolocação externa através de empresas de recolocação autorizadas. O plano deve ter um período mínimo de seis meses e incluir medidas de formação e orientação profissional, apoio personalizado ao trabalhador afetado e promover a procura ativa de emprego.
Representantes legais dos trabalhadores	<ul style="list-style-type: none">- Prioridade de permanência na empresa.
Trabalhadores com responsabilidades familiares, idosos ou deficientes.	<ul style="list-style-type: none">- Por acordo coletivo ou obtido no período de consulta, podem ser estabelecidas prioridades de permanência a favor destes trabalhadores.
Trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos.	<ul style="list-style-type: none">- As empresas que despeçam trabalhadores com idade igual ou superior a 50 anos devem:<ol style="list-style-type: none">1) contribuir economicamente para o Tesouro Público;2) pagar as contribuições destinadas ao financiamento de um acordo especial, nos termos estabelecidos na Lei Geral da Segurança Social espanhola.

BIBLIOGRAFIA

- ABRANTES GERALDES, António Santos – “*Suspensão de Despedimento e Outros Procedimentos Cautelares no Processo do Trabalho*”, Coimbra, Almedina, 2010.
- AMADO, João Leal – “*O Direito do Trabalho, a Crise e a Crise do Direito do Trabalho*”, Revista do Curso de Direito, Direito e Desenvolvimento, Vol. IV, Nº8, 2013.
- AYURI TANOUE, Andréa – “*Despedimento Coletivo*”, N. º2, Ano I, 2015.
- BAPTISTA, Albino Mendes Baptista – “*A Nova Ação de Impugnação de Despedimento e a Revisão do Código de Processo do Trabalho*”, Coimbra Editora, Wolters Kluwer, 2010.
- DA SILVA, Filipe Fraústo – “*Observações acerca da Seleção Social no Procedimento de Despedimento Coletivo*”, no Colóquio Anual Sobre Direito do Trabalho do Supremo Tribunal de Justiça, realizado no passado dia 14 de outubro de 2009.
- ESTEVES, César Sá – “*Algumas reflexões práticas sobre o processo de despedimento coletivo*”, Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? – Actas do Congresso de Direito do Trabalho, 2011.
- FETEIRA, José António Santos - *Despedimento para a Reestruturação (da empresa)*, Colóquio anual sobre Direito do Trabalho, Intervenção em Mesa Redonda, 2009.
- FURTADO MARTINS, Pedro – “*Cessação do Contrato de Trabalho*”, Principia, 4ª Ed. Revista e Atualizada, 2017.
- GARCÍA ORTEGA, Jesús, PESET GOERLICH, José María, DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco Pérez, RAMÍREZ MARTÍNEZ, Juan. M, SALA FRANCO, Tomás - “*Curso de Derecho del Trabajo*”, Tirant Lo Blanch, 18ª Ed., 2009.
- GOMES, Júlio – “*Direito do Trabalho - Vol. I – Relações Individuais de trabalho*”, Coimbra Editora, 2007.
- GONÇALVES MONIZ, Ana Raquel – “*Juízos de Proporcionalidade e Justiça Constitucional*”, Encontro de Professores de Direito Público, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, janeiro de 2020.
- LEAL AMADO, João – “*Contrato de Trabalho*”, Coimbra Editora, 2009.

- LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*”, Verbo, 2000.
- LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – “*O processo especial de impugnação do despedimento coletivo*”, Revista de Direito e de Estudos Sociais, N.º 3-4, Ano LII (XXV da 2ª Série), Almedina, 2011.
- MARTINEZ, Pedro Romano – “*Apontamentos sobre a Cessação do Contrato de Trabalho à Luz do Código do Trabalho*”, Lisboa, AAFLD, 2004.
- MARTINEZ, Pedro Romano – “*Direito do Trabalho*”, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa, Almedina Coimbra, Reimpressão da Ed. de abril de 2002, 2004.
- MONTEIRO, João – “*Despedimento Coletivo. Breves Considerações*”, Colóquio do Direito do Trabalho, ps. 1-10, outubro de 2009.
- MONTEIRO, Luís Miguel – “*Notas sobre articulação entre Direito Nacional e Direito Comunitário a propósito da noção de Despedimento Coletivo*”, Separata da Obra “IX Congresso Nacional de Direito do Trabalho” - Memórias, Coimbra Almedina, 2007.
- MONTEIRO FERNANDES, António – “*Direito do Trabalho*”, Almedina, 13ª Ed., 2006.
- NUNES DA ROCHA, Thiago Antonio – “*Flexibilização Trabalhista e as Garantias Fundamentais do Empregado*”, Revista do Curso de Direito da Universidade Braz Cubas, Vol. 1, N. º2, 2017.
- QUINTAS, Paula e QUINTAS, Helder – “*Código do Trabalho – Anotado e Comentado*”, Almedina, 2009.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma – “*Tratado de Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral*”, Revista e Atualizada ao Código de Trabalho de 2009 (com as alterações introduzidas em 2011 e 2012), Almedina, 3ª Ed., 2012.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma – “*Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*”, Revista e Atualizada ao Código de Trabalho de 2009 (com as alterações introduzidas em 2011 e 2012), Almedina, 4ª Ed., 2012.
- SILVA E SOUSA, Sofia – “*Notas (breves) sobre o procedimento do despedimento coletivo*”, em Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Vol. III, Lisboa, Universidade Católica Portuguesa, 2015.

- VASCONCELOS, Joana – “*Comentário aos arts. 98º-B a 98º-P do CPT – Processo Especial para a Impugnação da regularidade e licitude do despedimento*”, Universidade Católica Editora, 2ª Ed. Revista e Atualizada, 2020.
- VASCONCELOS, Joana – “*Direito Processual do Trabalho*”, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017.
- VAZ MARECOS, Diogo – “*Código do Trabalho – Comentado*”, Almedina, 4 Ed., 2020.

ARTIGOS

- “*Aplicación de los criterios de selección del despido colectivo*”, artículo publicado en El Economista por Beatriz Prieto Panadero, a 12 de setembro de 2014. Disponível em [Aplicación de los criterios de selección en el despido colectivo | Deloitte España | Legal | Opinión.](#)
- “*Nulidad del despido colectivo y libertad de empresa*”, artículo de Federico Durán López, miembro del Departamento Laboral de Garrigues, de 10 de abril de 2021. Disponível em [Nulidad del despido colectivo y libertad de empresa | Garrigues.](#)

JURISPRUDÊNCIA

Portuguesa:

- Ac. do TC de 7 de fevereiro de 2006. Pr. n.º 599/05. Relator: Paulo Mota Pinto.
Disponível em: http://www.pgdlisboa.pt/jurel/cst_busca_palavras.php?buscajur=lct&ficha=144&pagina=5&exacta=&nid=6512.
- Ac. do STJ de 17 de janeiro de 2007. Pr. n.º 06S1549. Relator: Vasques Dinis.
Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/f6902342e72fa01c80257280003c07fd?OpenDocument>.
- Ac. do TRE de 19 de fevereiro de 2008. Pr. n.º 3201/07-2. Relator: Chambel Mourisco. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/335a85a43eac918680257de100574c52?OpenDocument>.
- Ac. do TRL de 20 de março de 2009. Pr. nº3277/08.0TTLSB.L1-4. Relator: Natalino Bolas. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/0/68734c5458f554f6802575cf005482ea?OpenDocument>.
- Ac. do TRL de 25 de março de 2009. Pr. n.º 3278/08.8TTLSB – 4. Relator: Seara Paixão. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc/c28d7e688ce3af3f802575af004a0192?OpenDocument>.
- Ac. do TRG de 5 de novembro de 2015. Pr. 1004/13.9. Relatora: Alda Martins.
Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/-/F2EA42F715C8FE7180257F1D005A5347>.
- Ac. do TRL de 18 de maio de 2016. Pr. n.º 898/16.0T8LSB-A.L1-4. Relator: José Eduardo Sapateiro. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/1a46ba0680deb6fd80257fd3004a4def?OpenDocument>.
- Ac. do STJ de 11 de dezembro de 2019. Pr. nº 7031/16.7T8FNC.L1.S1. Relator: António Leones Dantas. Disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/19d482304870164d802584cd005ccde4?OpenDocument>.

- Ac. do STJ de 16 de dezembro 2020. Pr. n.º 3089/15.4.4T8SNT.L2.S1. Relator: José Feteira. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/a7dd52c0f2fd6f5a80258670005af09e?OpenDocument>
- Ac. do STJ de 24 de março de 2021. Pr. n.º 660/14.5. Relator: Júlio Gomes. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/00a6071b3a8ff20e802586a30037100a?OpenDocument>.
- Ac. STJ de 19 de maio 2021. Pr. n.º 660/14.5TTBCL.G1.S1. Relator. Júlio Gomes. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/4586aff21f0037f2802586dc003fcf24?OpenDocument>.

Francesa:

- Decisão da Cour de Cassation Sociale, de 25 de março de 2015. Pr. n.º 17-24.491. Presidente: M. Cathala. Disponível em: <https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/jurisprudence-sociale-cassation.aspx?jsID=4078&occID=181>.
- Decisão do Conseil de État, de 22 de dezembro de 2017. Pr. n.º 40069. Relator: Olivier Fuchs. Disponível em: [Conseil d'État, 22 décembre 2017, n.º 400649 cassation sociale - Editions Tissot \(editions-tissot.fr\)](#).

Espanhola:

- Ac. STS de 27 de janeiro de 2014. Rec. 100/2013. Relator: Luis Fernando de Castro Fernandez. Disponível em: [STS, 27 de janeiro de 2014 - Jurisprudência - VLEX 496769114](#).
- Ac. STS de 15 de março de 2016. Rec. 2507/2014. Relator: Luis Fernando de Castro Fernandez. Disponível em: [STS 219/2016, 15 de março de 2016 - Jurisprudência - VLEX 631963117](#).