



**CATÓLICA**  
FACULDADE  
DE DIREITO

---

ESCOLA DE LISBOA

**Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa – Escola de Lisboa**

**A Providência Cautelar de Suspensão do Despedimento por Eliminação de  
Emprego**

**Manuel Gouveia Roque**

**Mestrado Forense**

**Sob orientação da Professora Doutora Joana Vasconcelos**

**31 de Julho de 2020**



**CATÓLICA**  
FACULDADE  
DE DIREITO

---

ESCOLA DE LISBOA

**Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa – Escola de Lisboa**

**A Providência Cautelar de Suspensão do Despedimento por Eliminação de  
Emprego**

**Manuel Gouveia Roque**

**Mestrado Forense**

**Sob orientação da Professora Doutora Joana Vasconcelos**

**Lisboa, 31 Julho de 2020**

## **Agradecimentos**

Não teria sido possível concluir esta dissertação sem o apoio de tantos que, durante o último ano me ajudaram a concretizar este projeto. A todos e a cada um é devida uma palavra de agradecimento pela ajuda que deram e pela paciência que tiveram.

À Margarida, que mesmo não conhecendo o objeto da dissertação, pacientemente me ouviu tantas vezes dissertar sobre ela, pacientemente esperou que concluísse o meu plano de tarefas para poder estar comigo. E especialmente pela confiança que me deu para levar este projeto até ao fim e pela dedicação que todos os dias demonstra ao nosso namoro e ao futuro que queremos construir.

Ao meu pai por, mesmo pertencendo a uma área tão distinta do objeto desta dissertação como é a Medicina, ter aceitado rever não uma, mas duas vezes o meu trabalho e ter dado tantas e tão boas sugestões.

À Professora Doutora Joana Vasconcelos, por me ter guiado ao longo de todo este caminho e, acima de tudo, por ter criado em mim o profundo interesse que tenho pelo Direito Laboral e Processual Laboral sem o qual esta dissertação nunca teria sido realizada ou chegado a bom porto.

À Dr.<sup>a</sup> Teresa Feteira Azevedo por ter aceitado rever esta dissertação e por todo o apoio que me deu e dá continuamente no exercício da minha atividade profissional e naqueles que são os meus projetos de vida.

À Dr.<sup>a</sup> Madalena Silva, colega e amiga desde que entrámos na Faculdade não só por ter aceitado rever esta dissertação, mas também por esta amizade que tem dado tantos e tão bons frutos ao longo destes anos.

Ao Dr. Tomás Barroso de Sousa, amigo e companheiro de sempre que se interessou pela dissertação e pela amizade de sempre com que sei que posso contar.

Por fim, e acima de tudo, a Deus Nosso Senhor que me deu a vida, que este trabalho seja apenas e só para a Sua maior Glória.

## **Abreviaturas**

Ac. – Acórdão

CC – Código Civil

CPC – Código de Processo Civil

CPT – Código do Processo do Trabalho

CT – Código do Trabalho

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRG – Tribunal da Relação de Guimarães

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

## Índice

Agradecimentos .....	3
Abreviaturas.....	4
Introdução.....	6
Palavras-Chave .....	7
Justificação Da Designação: <i>Eliminação De Emprego</i> .....	8
Qualificação E Caracterização Da Providência Cautelar De Suspensão Do Despedimento. ....	9
I. A Questão Do <i>Dies A Quo</i> .....	11
I.1. A DOCTRINA .....	13
I.2. A JURISPRUDÊNCIA .....	14
I.3. POSIÇÃO ADOTADA .....	15
ii. Nos Termos Do Artigo 39º Nº1 Al. C) Do Cpt, Até Onde Deve O Juiz Apreciar? Qual É A Margem De Apreciação, O Que Deverá Ser Efetivamente Examinado Na Providência Cautelar?.....	16
II.1 ENQUADRAMENTO HISTÓRICO .....	16
II.2. A DOCTRINA .....	18
II.3. A JURISPRUDÊNCIA .....	20
II.4 POSIÇÃO ADOTADA .....	22
ii.4.1 – A Margem De Apreciação Do Juiz .....	22
ii.4.2 Este Raciocínio Aplica-Se Caso De Trate Da Suspensão De Despedimento Por Extinção Do Posto De Trabalho?.....	27
ii.4.3 Evitar A Irreversibilidade?.....	31
ii.4.4 Questão De Admissibilidade Ou De Procedência? .....	32
iii. Os Efeitos Da Suspensão Do Despedimento .....	33
III.1 A DOCTRINA .....	33
III.2 A JURISPRUDÊNCIA .....	34
III.3 POSIÇÃO ADOTADA .....	35
Iv. Conclusões .....	37
Bibliografia.....	39

## Introdução

A dissertação que agora se apresenta abordará o tema: *A Suspensão do Despedimento por Eliminação de Emprego*.

Serão tratadas três questões, todas elas de enorme relevância prática, por isso escolhidas para objeto da nossa análise. A primeira será a do *dies a quo*, ou seja, saber o momento a partir do qual se começa a contar o prazo de que o trabalhador dispõe para requerer a providência. Num segundo momento, debruçar-nos-emos sobre a questão de compreender até onde, nos termos do artigo 39º nº1 alínea c) do CPT pode o juiz da providência ir, isto é, iremos procurar perceber qual é a margem de apreciação do julgador, tendo já em conta a revisão operada pela Lei nº 107/2019 de 9 de setembro. Tentaremos, ainda, a este propósito entender se o raciocínio que aplicamos ao despedimento coletivo se aplica ao despedimento por extinção do posto do trabalho, também à luz da revisão do CPT pela Lei nº 107/2019 de 9 de setembro. Por fim, analisaremos quais os efeitos da procedência do pedido de decretamento desta providência cautelar.

Escolhemos abordar estas questões, não apenas por serem de elevado interesse académico/dogmático, mas também porque têm, como referimos, uma enorme relevância. De facto, seja para a advocacia, seja para a magistratura, uma resposta acertada às questões enunciadas influencia tanto a estratégia processual a adotar pelas partes em litígio, como também a decisão correta para o mesmo. É, tendo este considerando como pedra angular, que iremos abordar as questões enunciadas.

A ordem de abordagem das mesmas não é meramente aleatória, mas, cronológica – começaremos por tratar a questão do *dies a quo*, por ser o momento da interposição da providência aquele em que tudo começa, logo, saber até quando pode o trabalhador requerer a mesma tem necessariamente de ser a primeira questão. Segue-se, por ser um momento posterior, a questão de saber até onde pode o juiz ir, isto é, qual a sua margem de apreciação da (i)licitude do despedimento coletivo para o decretamento da providência cautelar. Abordaremos a propósito desta questão uma outra, que se prende com saber se o raciocínio que fizermos a propósito do despedimento coletivo se aplica ao despedimento por extinção do posto de trabalho, por esta modalidade apresentar especificidades próprias em sede de impugnação que merecem reflexão. Por fim, e por cronologicamente

constituir o último ponto de qualquer ação, encerraremos a presente dissertação procurando perceber quais são os efeitos da procedência da providência cautelar.

A resposta a estas questões mais não é que um reflexo da busca entre a celeridade do Processo e a Justiça, que o Professor José Alberto dos Reis<sup>1</sup> referiu ao dizer: “*Convém, evidentemente, que a justiça seja pronta; mas, mais do que isso, convém que seja justa. O problema fundamental da política processual consiste exatamente em saber encontrar o equilíbrio razoável entre as duas exigências: a celeridade e a Justiça.*”.

Contudo, antes de respondermos a estas questões, teremos de justificar a razão de ser do título, isto é, porque é que designamos despedimento por eliminação de emprego e não despedimento coletivo e por extinção do posto de trabalho.

Temos também de qualificar - como conservatória ou antecipatória -, a providência em questão. Para tal é necessário caracterizar e examinar, ainda que sucintamente, os pressupostos da mesma. Com efeito, a qualificação tem, como veremos no desenvolvimento desta dissertação, uma enorme relevância prática e influencia a nossa posição em relação às questões que nela serão abordadas.

Torna-se ainda relevante procurar encontrar uma resposta às questões enunciadas procedendo a um enquadramento histórico da providência cautelar de suspensão do despedimento. Com efeito, no passado, existiam duas providências cautelares de suspensão do despedimento- uma para a suspensão do despedimento individual e outra para a suspensão do despedimento coletivo.

Concluimos esta nota introdutória referindo que a providência cautelar de suspensão do despedimento coletivo e por extinção do posto de trabalho, bem como os problemas gerados pela sua aplicação assumiram particular relevância nos meses imediatamente anteriores à entrega desta dissertação devido ao surto pandémico causado pelo vírus SARS-CoV-2 e à situação de crise económico-financeira que daí adveio. É mais uma razão que demonstra a atualidade do tema, a premência das questões aqui discutidas e que veio reforçar a convicção da escolha do mesmo.

### **Palavras-Chave**

Providência Cautelar; Suspensão do Despedimento; Despedimento Coletivo; Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho; Prazo; Margem de Apreciação; Atenuantes; Efeitos; Reintegração.

---

<sup>1</sup> Reis, José Alberto dos, *Código de Processo Civil Anotado*, vol. I, 3ª Edição, Coimbra Editora 2012, p.624.

## **Justificação da designação: *Eliminação de Emprego***

Em primeiro lugar temos de justificar o porquê da designação de “*despedimento por eliminação de emprego*”, como o título que demos a esta tese assim expressa.

Seguimos, neste ponto, o entendimento de Pedro Furtado Martins<sup>2</sup>, que vem defender que os despedimentos coletivo e por extinção do posto de trabalho se reconduzem a uma figura comum – o despedimento por eliminação de emprego – sendo, assim, duas espécies da mesma figura.

É certo que existem diferenças entre as duas figuras, tanto relativamente ao despedimento propriamente dito, como à respetiva ação de impugnação.

No plano substantivo as diferenças relacionam-se eminentemente com os requisitos para que se possa proceder à extinção do posto de trabalho (artigo 368º nº 1 do CT) bem como com os critérios que o empregador deve observar para selecionar os trabalhadores a despedir (artigo 368º nº 2 do CT).

No plano da impugnação judicial, o CPT consagra dois processos especiais para uma e outra espécie de despedimento, assim, existe uma modalidade para os despedimentos individuais (por facto imputável ao trabalhador, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação), consagrada nos artigos 98º-B a 98º-P do CPT e outra espécie para o despedimento coletivo, consagrada nos artigos 156º a 161º do CPT.

Neste plano, é especialmente relevante a obrigatoriedade da intervenção de perito na ação de impugnação do despedimento coletivo, nos termos dos artigos 157º e 158º do CPT, o que não é exigido para qualquer forma de despedimento individual, onde se inclui, como referimos a extinção do posto de trabalho.

Não obstante o exposto, as diferenças mencionadas, especialmente a existência requisitos para lançar mão da extinção do posto de trabalho, bem como da existência de critérios expressos de seleção do trabalhador a despedir que existem para a extinção do posto de trabalho e não para o despedimento coletivo, a verdade é que a grande diferença que existe entre as duas modalidades respeita sempre ao procedimento e ao número de trabalhadores a despedir.

A realidade de uma e de outra espécie é, deste modo, substancialmente idêntica uma vez que, na motivação do despedimento, seja coletivo, seja por extinção do posto de

---

<sup>2</sup> *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4ª edição Principia 2017

trabalho, o número de trabalhadores a despedir e o procedimento a seguir pelo empregador nada têm a ver com a motivação.

Com efeito, perante a existência de motivos estruturais, de mercado ou tecnológicos, querendo o empregador fazer cessar um certo número de contratos de trabalho, a opção por uma ou outra modalidade de despedimento far-se-á atendendo ao número de trabalhadores que se pretende despedir e ao número de trabalhadores que o empregador tem ao seu serviço. Os requisitos seguintes são apenas especificações para uma e para outra modalidade de despedimento, não alterando em nada o(s) motivo(s) base da decisão de fazer cessar os contratos de trabalho. Assim, assinala, e em nosso entender bem, Pedro Furtado Martins<sup>3</sup> que a existência de diferenças entre as duas modalidades, *“não obsta a que as duas espécies se enquadrem numa mesma, que designamos por despedimento por eliminação de emprego.”*

Em suma, a espécie de despedimento que o empregador, por força da lei, tiver de aplicar dependerá apenas do número de trabalhadores que tem ao seu serviço bem como ao número de trabalhadores que pretende despedir, não das motivações que presidem a essa decisão, justificando-se assim o porquê do título: “eliminação de emprego” nesta dissertação.

Acrescentamos ainda que, a qualificação destas duas espécies numa figura unitária terá também relevância prática, como iremos ver quando analisarmos a aplicabilidade do raciocínio que faremos a propósito da providência cautelar de suspensão do despedimento coletivo ao despedimento por extinção do posto de trabalho.

### **Qualificação e caracterização da Providência Cautelar de Suspensão do Despedimento.**

A Suspensão do Despedimento é uma Providência Cautelar, como tal destina-se a *“acautelar o efeito útil da ação”*, ou seja, destina-se a tutelar a posição jurídica do trabalhador que, ilicitamente despedido, pode defender a sua posição suspendendo a decisão do empregador de fazer cessar o contrato de trabalho, permanecendo ao serviço daquele (ou, pelo menos continuando a ter direito à retribuição), até que a decisão final seja tomada em sede de ação principal.

---

<sup>3</sup> *Cessação do Contrato de Trabalho*, op.cit, pág. 258

Adiante veremos quais são, concretamente, os efeitos do decretamento desta providência, uma vez que é um tema discutido pela nossa doutrina e jurisprudência e para o qual tentaremos dar o nosso contributo.

Trata-se, como assinala Sónia Kietzmann Lopes<sup>4</sup>, de uma providência antecipatória.

As providências antecipatórias como, assinala Marco Carvalho Gonçalves<sup>5</sup>, são aquelas que, dada a urgência associada, antecipam os efeitos jurídicos da decisão que irá ser proferida na ação principal. Acrescentam ainda Rita Lobo Xavier, Inês Folhadela e Gonçalo Andrade e Castro, que as providências antecipatórias são as que “*concedem ao requerente os efeitos práticos que resultariam da procedência da ação principal, ou parte dos efeitos*”<sup>6</sup>.

A suspensão do despedimento antecipa a consequência da declaração de ilicitude do despedimento prevista na Lei – a reintegração do trabalhador nos termos do artigo 389º nº1 al. b) do CT. Tem, pois, como finalidade principal, prevenir a ocorrência de um dano, obtendo o trabalhador, por esta via, adiantadamente, a possibilidade de retomar o vínculo laboral ou, pelo menos, continuar a auferir a sua retribuição.

Mais discutível se nos afigura que o decretamento da providência cautelar de suspensão do despedimento tenha por consequência os demais efeitos da ilicitude nomeadamente a obrigação de pagamento de indemnização e compensação ao trabalhador que os artigos 389º e 390º do CT preveem.

Sendo uma providência antecipatória procura responder ao que a doutrina processualista italiana designa como “*pericolo de tardività*”. Visa impedir, como assinala Marco Gonçalves<sup>7</sup>, mediante a satisfação da pretensão do requerente, o prejuízo que pode advir do prolongamento de uma situação antijurídica.

Note-se, que, como assinala Sónia Kietzmann Lopes<sup>8</sup>, não se exige ao trabalhador que demonstre o *periculum in mora*, uma vez que, como assinala a autora<sup>9</sup>, “*este estar já subjacente à natureza dos interesses em jogo e visados acautelar por via da providência*

---

<sup>4</sup> *Procedimentos Cautelares*, in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, vol, VIII, Almedina 2020, pp. 608

<sup>5</sup> *Providências Cautelares*, 3ª Edição, Almedina 2017, pp. 92

<sup>6</sup> in *Elementos de Direito Processual Civil, Teoria Geral Princípios Pressupostos*, Universidade Católica Editora-Porto, 2014, pp. 48

<sup>7</sup> *Providências Cautelares*, op.cit pp. 94

<sup>8</sup> *Procedimentos Cautelares*, in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, vol, VIII, Almedina 2020, pp. 608

<sup>9</sup> *Idem*, pp. 608

*em questão.*”. No entanto, tal não invalida que a providência cautelar seja classificada como antecipatória.

Conclui-se assim que, num primeiro plano podemos dizer que a suspensão do despedimento visa, desta forma, paralisar os efeitos da decisão tomada pelo empregador retomando-se a obrigação de pagamento pontual da retribuição e, de acordo com alguma doutrina e jurisprudência<sup>10</sup>, reintegrando-se o trabalhador antes da decisão final de modo a que não se verifiquem na sua esfera jurídica prejuízos que poderiam decorrer da cessação do seu contrato de trabalho e de alguma demora da justiça em decidir a causa.

De facto, mesmo que o Tribunal decida celeremente será sempre necessário tempo para ponderar. Ora, tal poderá, mesmo assim, traduzir-se num prejuízo para o trabalhador que vê que vê o seu contrato cessar no momento em que recebe a comunicação do despedimento.

A circunstância de se tratar de uma providência cautelar antecipatória, com as consequências que daí advêm – a reposição da situação jurídica anterior – irá levantar duas das grandes questões a que nos proporemos resolver com esta dissertação<sup>11</sup>.

## **I. A questão do *Dies a quo***

Esta questão não era colocada nos termos Lei da Cessação do Contrato de Trabalho que antecedeu o CT (DL n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro). De facto, nos termos do seu artigo 25º, o prazo de cinco dias para a requerer a suspensão do despedimento não se contava desde a data da receção da comunicação da decisão, mas sim da data em que o contrato efetivamente cessava. Tal permitia que o trabalhador requeresse a providência cautelar se o empregador não colocasse à sua disposição, até esse no dia, as quantias devidas referentes a créditos laborais vencidos.

O CT de 2003 reviu esta disposição, consagrando, no seu artigo 434º uma solução diversa – o trabalhador passou a ter, desde a respetiva entrada em vigor, cinco dias a contar da receção da comunicação, e não contados da data de cessação do contrato de trabalho, para requerer a providência cautelar.

O CT de 2009, hoje em vigor, recuperou, não a solução da Lei da Cessação do Contrato de Trabalho de 1989, mas sim a de 2003, e nos termos do artigo 386º do CT, o

---

<sup>10</sup> Vide. Infra IV.1 e IV.2

<sup>11</sup> Vide. Infra II e IV

trabalhador que seja despedido tem um prazo de cinco dias a contar da data da receção da comunicação do despedimento.

Ora, esta circunstância criou um problema, que no domínio da legislação anterior a 2003 não se colocava. Os despedimentos coletivos e por extinção do posto de trabalho não produzem efeitos imediatos, só o fazem entre 15 e 75 dias depois da comunicação, tal como dispõem os artigos 363º e 371º do CT. Tendo o empregador de, até à data da cessação, colocar à disposição do trabalhador a compensação a que se referem os artigos 366º e 372º do CT e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho sem prejuízo do disposto para os casos de insolvência e recuperação da empresa. Se o empregador não o fizer, o despedimento é ilícito como dispõem os artigos 383º al. c) e 384º al. d) do CT.

Sucede que, o artigo 39º nº1 al. c) do CPT, vem referir que a suspensão do despedimento é decretada se forem incumpridas as formalidades do artigo 383º do CT, entre as quais se enquadra a falta de pagamento dos créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

Contudo, caso se contem os cinco dias úteis da receção da comunicação, caducando o direito de requerer a providência depois de decorrido tal prazo, tal significará que, se no dia da cessação o empregador não tiver colocado à disposição do trabalhador as quantias devidas, este último não pode requerer a suspensão do despedimento, por ser este ilícito?

Com efeito, a ilicitude por falta de colocação à disposição do trabalhador dos créditos laborais só pode ser aferida no dia a seguir à cessação do contrato de trabalho, apenas nesse dia se sabe se o empregador cumpriu, ou não, o dever de pagamento dos créditos vencidos. Ora, iniciando-se o cômputo dos cinco dias úteis na data da receção da comunicação e não da efetiva cessação do contrato, o direito de requerer a providência caducará antes da data em que termina o contrato de trabalho, pelo que, no dia em que o despedimento for efetivamente ilícito, já não pode o trabalhador beneficiar do direito a requerer a providência cautelar de suspensão de despedimento – ficando, assim, excluída uma das causas de ilicitude do despedimento. Tal significa que a ilicitude derivada da falta de pagamento dos créditos laborais – artigo 383º al. c) do CT – não pode, desta forma, ser invocada no âmbito da suspensão do despedimento? Como veremos, ainda que nos cause estranheza, a resposta a esta pergunta é negativa, nos termos do artigo 386º do Código do Trabalho não poderão os trabalhadores requerer a suspensão do despedimento

se já tiverem passado mais de 5 dias desde a receção da comunicação do despedimento, uma vez que o seu direito já caducou.

### **I.1. A Doutrina**

A nossa doutrina tem-se ocupado do tema, com destaque para Paulo Sousa Pinheiro e Pedro Furtado Martins.

Paulo Sousa Pinheiro<sup>12</sup> defende que as soluções dos artigos 363º/1 als. a) a d), 383 al. c), 386º do CT e 39º nº1 al. c) do CPT são incompatíveis e incongruentes entre si, já que o artigo 39º do CPT prevê que, para decretar a suspensão do despedimento coletivo, a inobservância das formalidades constantes no artigo 383º do CPT, onde se conta a não colocação à disposição do trabalhador despedido até ao termo do aviso prévio a compensação a que o artigo 366º obriga e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho. Ora tal gera uma incompatibilidade, só há ilicitude se o empregador não colocar à disposição dos trabalhadores no momento da cessação do contrato, isto é, entre 15 a 75 dias depois da receção da comunicação da decisão de despedimento. Se o trabalhador tem de requerer a suspensão do despedimento 5 dias depois de receber a comunicação, não se irá nunca apreciar esta ilicitude do despedimento, porque o empregador terá entre mais 10 e 70 dias para o fazer. Se o empregador cumprir todas as formalidades menos esta, não poderá o trabalhador requerer a suspensão do despedimento, porque já caducou o direito de propor a providência cautelar. Fica assim excluída a possibilidade de invocação de uma ilegalidade.

Pedro Furtado Martins<sup>13</sup> vem defender que não há nada que obste a que o prazo deva ser assim contado, não há aqui qualquer tipo de incompatibilidade entre os artigos, a única solução que sustenta um mínimo de apoio no texto da lei é contar o prazo a partir da receção da decisão.

Não se inclui, conseqüentemente, nas causas que motivam a suspensão do despedimento, nos termos do artigo 39º/1 al. c), a falta de colocação à disposição do trabalhador da compensação e demais créditos laborais. Se o prazo de cinco dias se conta logo da receção da comunicação e a obrigação só se vence no final do aviso prévio, então, não tem sentido possibilitar o recurso à suspensão do despedimento com fundamento numa obrigação que só mais tarde terá de ser realizada.

---

<sup>12</sup> in, *Curso de Direito Processual do Trabalho*, Almedina, Maio de 2020, pág. 111 a 113.

<sup>13</sup> in, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4ª edição, Setembro de 2017 pág. 463-464

É também esta posição que defende Isabel Tapadinhas<sup>14</sup>, segundo a qual não releva para decretar a suspensão do despedimento coletivo nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 39.º do CPT a ilicitude prevista na al. c) do artigo 383.º do Código de Processo do Trabalho.

## I.2. A Jurisprudência

Esta questão tem sido várias vezes suscitada nos nossos Tribunais, que têm decidido unanimemente no sentido de que o direito de requerer a providência cautelar caduca decorridos cinco dias úteis da receção da comunicação do despedimento, seja qual for a sua modalidade.

O Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 5 de Abril de 2006, é exemplo disto, ao ter decidido nos seguintes termos, depois de os autores terem alegado que se deveria interpretar o artigo 386.º no sentido de distinguir os prazos de requerimento da Providência Cautelar: ***“(…)o que os agravantes pretendem é que se considere em vigor o art. 25o DL no 64-A/89 de 27/2 que previa a contagem dos 5 dias úteis, não a partir da receção da comunicação de despedimento, mas a partir da data de cessação do contrato de trabalho*** (negrito nosso). *O que os agravantes propõem é que a lei nova (CT) seja "revogada" pela lei antiga. O que não pode ser, pois a lei nova ou coexiste com a anterior ou revoga-a.*

*Como não é possível a coexistência entre o art. 42o do CPT e o art. 434o do CT quanto ao fundamento relativo ao atual art. 431o-1-c) do CT, nessa parte, o art. 42o do CPT está revogado, atento o dispositivo do art. 7o-2 do CC. Aquele fundamento permanece apenas para a ação de impugnação do despedimento, deixando de poder alicerçar um procedimento cautelar de suspensão de despedimento coletivo.*

***Uma vez que o presente procedimento cautelar tinha de ser proposto no prazo de 5 dias úteis a contar da data da receção da comunicação de despedimento e tal não aconteceu, acertadamente se decidiu pela caducidade do direito de acção.***(negrito nosso)<sup>15</sup>. No

mesmo sentido decidiu a mesma relação a 18 de Maio de 2016, ao proferir a seguinte decisão: *“O artigo 386.o do C.T./2009 (por mais criticável que seja o seu teor) é*

---

<sup>14</sup> *Procedimento Cautelar Único de Suspensão do Despedimento*, in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Vol. VI, Almedina, Março 2012 pág. 74

<sup>15</sup> Processo n.º 8352/2005 disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

*claríssimo quanto ao momento chave ou charneira para se contar o dito prazo de 5 dias úteis (comunicação do despedimento)''<sup>16</sup>*

### **I.3. Posição Adotada**

Cumpre-nos, agora, procurar tomar posição quanto a esta questão.

Em nosso entender, teria sentido poder recorrer à suspensão do despedimento se não forem colocadas à disposição do trabalhador, no momento próprio, as quantias devidas, a ausência desta formalidade causa ilicitude do despedimento. De facto, se forem cumpridos todos os trâmites e formalidades, e existir justa causa para o despedimento coletivo ou para a extinção do posto de trabalho, caso o empregador não cumpra apenas esta formalidade, o trabalhador ilicitamente despedido não poderá reagir contra ela, apesar de estarmos perante um despedimento que poderá ter sido manifestamente ilícito.

Consequentemente, consideramos que não tem sentido não distinguir o momento a partir de qual se conta o prazo para requerer a providência, consoante o despedimento que está em causa. Deveriam, ou ter sido previstos dois prazos para requerer a Providência Cautelar distinguindo-se o despedimento coletivo e por extinção do posto de trabalho das demais modalidades, ou sido retomada a solução prevista na Lei da Cessação do Contrato de Trabalho, de acordo com a qual o prazo começava a contar a partir da data de cessação do contrato de trabalho. Deveria o legislador ter tido isto em consideração no momento em que elaborou/reviu os dois códigos, especialmente o CT. De facto, a questão que já se colocava no anterior Código (de 2003) e por isso deveria ter sido de imediato resolvida com o código publicado em 2009.

Contudo, por mais infeliz e criticável que possamos considerar a solução legal, a verdade é que a Lei impõe este prazo a contar da receção da comunicação, para qualquer que seja o despedimento. E a jurisprudência tem, e em nosso entender bem, aplicado este prazo. Distinguir, neste caso, onde a Lei não distingue seria contradizer expressamente o que a Lei dispõe. Recordemos o que artigo 9º nº2 do CC dispõe, como bem recordou o TRL, que a interpretação tem de ter um mínimo de correspondência com o texto legal ainda que imperfeitamente expresso.

Temos, pois, de nos sujeitar ao que dispõe a Lei e assumir que fica de fora uma das causas que gera ilicitude do despedimento, ainda que tal enfraqueça a posição do trabalhador.

---

<sup>16</sup> Processo nº 898/16 disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

Notemos todavia, que, apesar das críticas expostas e da censurabilidade da solução legal, podemos reconhecer uma vantagem neste prazo: se o trabalhador puder propor a providência ainda antes da cessação do contrato, tal tem como consequência a ausência de uma descontinuidade tão prolongada, na relação laboral.

Este teria sido, inquestionavelmente, um problema que o legislador poderia ter resolvido com a revisão do CT pela Lei 93/2019 de 2 de setembro, contudo não o fez, continuando, conseqüentemente uma das causas de ilicitude do despedimento a não servir de fundamento para o pedido de suspensão do despedimento, uma vez que, como referimos, quando esta causa de ilicitude se verificar o direito de propor a providência já caducou.

## **II. Nos termos do artigo 39º nº1 al. c) do CPT, até onde deve o Juiz apreciar? Qual é a margem de apreciação, o que deverá ser efetivamente examinado na Providência Cautelar?**

### **II.1 Enquadramento Histórico**

Justifica-se, antes de prosseguir quanto a este ponto, fazer um enquadramento histórico das mesmas, percebendo como as disposições legais que analisaremos evoluíram para que, tendo essa evolução como pano de fundo possamos chegar a uma resposta mais acertada a cada uma das questões.

Como oportunamente referimos na Introdução, até à revisão do CPT operada pelo Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro, existiam duas providências cautelares que permitiam suspender a decisão de despedimento: uma que se aplicava ao despedimento individual (artigos 34º a 40º do CPT) e outra que se aplicava ao despedimento coletivo (artigo 41º a 43º do CPT).

Os dois procedimentos definiam diferentes requisitos para decretar a providência cautelar.

Nos termos do artigo 39º do CPT, na redação que tinha antes da revisão de 2009, a suspensão do despedimento individual era decretada se não tivesse sido instaurado processo disciplinar, se este fosse nulo, ou se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluísse pela probabilidade séria de inexistência de justa causa. Já no âmbito da suspensão do despedimento coletivo, o artigo 42º dispunha que a

suspensão do despedimento seria decretada se não tivessem sido observadas as formalidades previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 1 do artigo 24.º do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, isto é da Lei da Cessação do Contrato de Trabalho.

A resposta à questão de saber até onde poderia ir o juiz no âmbito da providência cautelar era mais simples, independentemente da interpretação que se fizesse do artigo 42º, era fácil de perceber que poderíamos chegar à conclusão de que o juiz da providência não poderia ir muito além da verificação do cumprimento das formalidades do despedimento coletivo.

Com a revisão do CPT em 2009 (Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13/10), na tentativa de simplificação dos procedimentos cautelares o legislador unificou os dois procedimentos num só, com uma redação do artigo 39º que, como veremos *infra* levanta mais questões do que as que eram suscitadas no domínio da legislação anterior.

A revisão de 2009 do CPT eliminou este procedimento cautelar especificado, condensando tudo num único procedimento cautelar que o legislador pretendeu ver aplicado a todas as modalidades de despedimento. Encontramos a seguinte redação no artigo 39º/1 corpo e alínea c), que assume o lugar do antigo artigo 42º: “*A suspensão do despedimento é decretada se o Tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela probabilidade séria de ilicitude do despedimento, designadamente, quando o juiz conclua:*

(...)

*c) Nos casos de despedimento coletivo, pela provável inobservância das formalidades constantes no artigo 383º do Código do Trabalho;”*

Com a revisão de 2019 feita pela Lei 107/2019 de 9 de setembro, foi dada a seguinte redação: “*1 - A suspensão é decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela probabilidade séria de ilicitude do despedimento, designadamente quando o juiz conclua:*

(...)

*c) Nos casos de despedimento coletivo, de despedimento por extinção de posto de trabalho ou de despedimento por inadaptação, pela provável verificação de qualquer dos fundamentos de ilicitude previstos no artigo 381.º do Código do Trabalho ou, ainda, pela provável inobservância de qualquer formalidade prevista nas normas referidas,*

*respetivamente, no artigo 383.º, no artigo 384.º ou no artigo 385.º do Código do Trabalho.”*

Assim, o nº 1 utiliza a expressão *designadamente*, parecendo indicar que os motivos para que se decreta a providência cautelar não se cingem aos indicados nas suas alíneas e, desde setembro de 2019 que a Lei consagra que a providência pode ser decretada por uma ilicitude formal (383º do CT), mas também por uma ilicitude material (381º do CT), isto é, parece que o juiz pode apreciar os motivos – de mercado, tecnológicos e estruturais a que alude o artigo 359º do CT. Mas será mesmo assim?

## **II.2. A Doutrina**

A este propósito, a doutrina tem sido bastante consistente, ainda que nem sempre muito comprometida com a resposta que dá, face à ambígua redação do artigo 39º.

Monteiro Fernandes<sup>17</sup>, ainda com referência à legislação anterior (artigo 42º do CPT) defendia que a lei processual laboral apenas permitia ao juiz da providência cautelar avaliar os elementos de natureza formal do despedimento coletivo e nada mais do que isso.

Por seu turno, Abrantes Gerales<sup>18</sup> afirma, a propósito da suspensão do despedimento coletivo, que há razões de celeridade que impõem uma apreciação perfunctória dos fundamentos do despedimento. Assim, a não ser que esteja em causa uma absoluta omissão destes ou que estes sejam “*patentemente ilícitos- v.g. fundada em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos – ou irrazoáveis*”<sup>19</sup>, o juiz não pode apreciar esses mesmos fundamentos. Acrescentava o autor que o antigo artigo 42º do CPT transmitia um propósito do legislador de restringir os aspetos a considerar no âmbito da decisão que nela venha a ter lugar às formalidades que eram previstas no artigo 24º do Decreto-Lei 64-A/89 de 27 de fevereiro. Para o autor houve uma intenção clara do legislador de 2009 de não afastar por completo a possibilidade de o juiz proceder a uma análise, ainda que sumária, dos fundamentos do despedimento coletivo, formulando sobre eles um juízo de probabilidade e verossimilhança, mas de não tornar essa análise

---

<sup>17</sup> *Direito do Trabalho*, 18ª Edição, Almedina 2017, pág. 631. Com efeito, talvez por lapso, Monteiro Fernandes não reviu a posição relativamente a este tema em qualquer das edições desta obra posteriores a 2009.

<sup>18</sup> *Suspensão de Despedimento e Outros Procedimentos Cautelares No Processo do Trabalho*, Almedina 2010, pág.92.

<sup>19</sup> *Suspensão de Despedimento (...)* op. cit. Pág. 92

essencial para o decretamento da providência. O legislador de 2009 teve em conta, segundo o autor, o carácter complexo e técnico dos fundamentos do despedimento coletivo que em sede de impugnação podiam exigir a intervenção de um assessor técnico.

Albino Mendes Batista<sup>20</sup>, já no domínio da atual redação do CPT, vem defender que parece que o artigo indica que a suspensão do despedimento coletivo só é decretada por razões procedimentais, assentes na inobservância das formalidades legalmente prescritas – é uma sequência do que dizia o antigo artigo 42º do CPT. Contudo, refere o Professor que, apesar de considerar esta posição a mais razoável parece que o corpo do nº1 do artigo 39º aponta noutro sentido – ou seja de se poder ir além da análise das formalidades dado o recurso à expressão “*designadamente*” no corpo do artigo em questão.

No mesmo sentido, segue Pedro Furtado Martins<sup>21</sup>, que, ao contrapor as alíneas b) e c) do artigo 39º/1, defendia que parecia que só se contemplavam razões de natureza formal na alínea c) se estiver em causa um despedimento coletivo. Já em relação ao antigo artigo 42º tinha o autor sublinhado que esta opção se justificava pela sua complexidade não poder ser apreciada em sede de procedimento cautelar dada a sua natureza perfunctória.

Bernardo Lobo Xavier, no domínio do artigo 42º do CPT<sup>22</sup>, defendia que resultava da lei que a suspensão do despedimento coletivo não poderia ser requerida por motivos de fundo, mesmo que estes fossem os da manifesta improcedência das razões justificativas. Para o Professor, haveria aqui uma menor proteção para os trabalhadores do que a prevista para o despedimento individual<sup>23</sup>.

Já no domínio<sup>24</sup>, da legislação de 2009, defende Bernardo Lobo Xavier que a suspensão do despedimento coletivo está pensada apenas e só para situações absolutamente evidentes, de que os vícios formais são absolutamente paradigmáticos. Mas, para o autor, o juiz não se deve ficar pela simples apreciação da violação das formalidades do despedimento. No seu entender, o juiz pode ainda apreciar as situações que sejam de ilicitude ostensiva, ou seja, quando os motivos em que se baseia o despedimento coletivo sejam claramente inexistentes ou abusivos. Podem,

---

<sup>20</sup> *A nova ação de impugnação do despedimento, e a revisão do código de processo do trabalho*, Coimbra Editora 1ª Edição, Janeiro de 2010. pág. 138

<sup>21</sup> In *Cessação do Contrato de Trabalho*, op.cit. pág. 469-470

<sup>22</sup> *O Despedimento Coletivo No Dimensionamento da Empresa*, Verbo, 2000, Págs. 561 e 562

<sup>23</sup> Em que ocorreria suspensão do despedimento sempre que se pudesse concluir pela probabilidade séria de inexistência de justa causa.

<sup>24</sup> In *Manual de Direito do Trabalho*, 2ª Edição, Verbo 2014 pág. 870

consequentemente, em alguns casos, ser analisados os fundamentos do despedimento coletivo.

Por seu turno Paulo Sousa Pinheiro<sup>25</sup>, já no domínio da redação atual do CPT, dada pela Lei 107/2019 de 9 de setembro, entende que nos casos em que seja requerida a suspensão do despedimento coletivo (ou por extinção do posto de trabalho), a providência deve ser decretada caso se conclua pela provável inobservância das formalidades do despedimento coletivo constantes nos artigos 383º e 384º do CT, bem como por qualquer das causas de ilicitude constantes no artigo 381º do CT. Em sentido idêntico segue João Correia<sup>26</sup> saudando, inclusivamente, a alteração da redação do artigo 39º nº 1 al. c) do CPT.

### **II.3. A Jurisprudência**

Ao contrário da doutrina, que, como vimos, se tem mantido relativamente unânime quanto ao tema, a jurisprudência é mais divergente, podendo ser identificadas três posições distintas.

Uma primeira posição recusa que o juiz possa apreciar em sede de procedimento cautelar mais do que o cumprimento das formalidades prescritas para o despedimento coletivo, restringindo assim a aplicação do artigo 39º nº1 alínea c) a razões meramente formais. Neste sentido decidiu o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa a 21-11-2012<sup>27</sup>:

*“Ora da contraposição entre a al. b) e c) deste preceito, com a locução adversativa OU a separá-las, parece resultar que o legislador, nos casos de despedimento coletivo, pretendeu que se contemplem apenas situações de natureza formal, por incumprimento das formalidades previstas no art. 383º do CT, afastando a apreciação os fundamentos do despedimento coletivo, certamente por essa ser matéria complexa que não se compadece com a natureza perfunctória própria de uma providência cautelar.”*

---

<sup>25</sup> in, *Curso de Direito Processual do Trabalho*, Maio de 2020 pág. 120 pág.

<sup>26</sup> in *Código de Processo do Trabalho Anotado Após a Revisão Operada pela Lei 107/2019 de 9 de setembro*, 2ª Edição, Almedina 2020 pág. 78

<sup>27</sup> Processo nº 2816/11 disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt):

Em igual sentido decidiu a mesma Relação a 26 de Junho de 2013, ao afirmar: *“I - Os fundamentos para a suspensão do despedimento coletivo, no âmbito do procedimento cautelar, encontram-se na provável violação das formalidades previstas no artigo 383o do Código do Trabalho. II - Ainda que se entenda que a decisão final do despedimento colectivo deve conter os critérios de selecção dos trabalhadores a abranger, a apreciação da fundamentação daqueles mesmos critérios, está vedada ao tribunal, no âmbito do procedimento cautelar de suspensão do despedimento, nos termos do artigo 39o do Código de Processo de Trabalho.”*<sup>28</sup>.

Em sentido diverso decidiu o Acórdão da Relação de Lisboa de 20 de Maio de 2009, ainda na vigência do antigo art.º42º do CPT, o que torna o raciocínio dos desembargadores, com o devido respeito, particularmente questionável, uma vez que este artigo era bem mais claro que o atual no que ao que podia ser aferido dizia respeito. Decidiu assim o coletivo de juízes: *“Daí que entendamos que nos procedimentos cautelares de suspensão de despedimento colectivo os fundamentos justificativos para o despedimento podem ser sindicados pelo tribunal. Aqui chegados, não vemos que a decisão recorrida tenha violado o dispositivo legal mencionado pela recorrente ao apreciar a substância dos fundamentos invocados no despedimento colectivo.”*.

Podemos, ainda, identificar uma terceira posição na jurisprudência dos nossos Tribunais Superiores. De acordo com esta, pode o juiz aferir a licitude do despedimento coletivo com base nos critérios de escolha dos trabalhadores a despedir. Ou seja, em sede de procedimento cautelar de suspensão do despedimento coletivo pode o juiz examinar os critérios que conduziram ao despedimento daquele(s) concreto(s) trabalhador(es) e concluir pela sua falta ou insuficiência.

Neste sentido temos presente o Acórdão da Relação de Lisboa de 12 de Fevereiro de 2014<sup>29</sup>:

*“1. A falta ou insuficiência da indicação dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, no âmbito do despedimento colectivo, constitui causa de ilicitude desse despedimento e fundamento para a sua suspensão ao abrigo do 39o do CPT.*

---

<sup>28</sup> Em igual sentido ver também: Ac. RL 29/04/2015 Proc. 13603/14 disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>29</sup> Proc. 318/13

2. No caso, os critérios enunciados pela entidade empregadora, de tão vagos e genéricos, não permitem descortinar qualquer nexos entre os fundamentos invocados e a escolha da requerente, equivalendo à ausência da indicação dos critérios de selecção, impostos na alínea c) do n.º2 do artigo 360º do Código de Trabalho, o que torna ilícito o seu despedimento.”.

Em igual sentido vai também o Acórdão da mesma Relação de 25 de Março de 2009<sup>30</sup>, que refere o seguinte:

*“Todavia, os critérios de selecção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento pode considerar-se justificado face ao disposto no artigo 53º da CRP.*

*III - Os critérios estabelecidos pelo empregador indicando apenas "a menor necessidade da sua prestação e a menor afectação do nível de eficiência dos serviços, correlacionados com a redução dos custos resultante", são tão vagos, genéricos e abstractos que não permitem estabelecer qualquer nexos entre os fundamentos invocados e o concreto despedimento de trabalhador.*

*IV - Nesse caso, em sede de procedimento para suspensão de despedimento colectivo, o tribunal pode conhecer desse vício para fundamentar a decisão de suspensão do despedimento, pois ele equivale à ausência de indicação de critérios de selecção, o que determina a ilicitude do despedimento.”.*<sup>31</sup>

## **II.4 Posição Adotada**

### **II.4.1 – A Margem de Apreciação do Juiz**

Face aos entendimentos doutrinários e jurisprudenciais expostos, importa agora que tomemos uma posição face ao problema.

---

<sup>30</sup> Proc. 3278/08

<sup>31</sup> Em igual sentido decidiu também o Acórdão da Relação de Lisboa de 10 de Dezembro de 2009, Proc. nº 2261/09 disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

Em nosso entender, não deve o Tribunal apreciar, em sede de providência cautelar, os motivos estruturais, tecnológicos e de mercado que estão na base de um determinado despedimento coletivo.

Em primeiro lugar, recordemos que, para apreciar estes motivos, em sede de ação principal é necessário um parecer de um assessor técnico qualificado, o que resulta do artigo 157º do CPT. Ora, se na ação principal em que se aprecia a questão a fundo é necessário um assessor técnico, caso na impugnação de despedimento sejam contestados os fundamentos do mesmo, não é sustentável defender que na Providência Cautelar o juiz possa, por si só, assim proceder. Seguimos, pois, neste ponto o que defendia Abrantes Geraldês quando se encontrava em vigor o artigo 42º do Código de Processo do Trabalho<sup>32</sup>.

É certo que, se trata de uma prova pericial, e, por conseguinte, sujeita ao princípio da livre apreciação do julgador. Contudo, não deixa de ser imposta por lei. Sendo-o porque o legislador entendeu, e a nosso ver bem, que o julgador, na maior parte das vezes não terá os conhecimentos técnicos na área da gestão e da administração de empresas necessários para apreciar os motivos estruturais, tecnológicos e de mercado que estão na base de um despedimento coletivo, daí a necessidade de um parecer técnico qualificado.

Em segundo lugar entendemos que não deve o juiz apreciar estes motivos dada a natureza perfunctória de uma qualquer providência cautelar. De facto, nos procedimentos cautelares o que se aprecia é um *fumus bonii juris*, uma aparência de direito. Ora, se assim é, não podemos concordar com a jurisprudência que defende que o juiz pode apreciar estes motivos. É impossível que, num juízo com estas características o juiz entenda se os fundamentos que estiveram na base do despedimento coletivo são lícitos ou não, quanto mais não seja por a ilicitude poder advir de mais que um motivo.

Apesar do exposto, consideramos, seguindo alguma jurisprudência<sup>33</sup> e a douta opinião de Bernardo Lobo Xavier<sup>34</sup>, que pode o juiz decretar a suspensão do despedimento no caso de não indicação ou de uma indicação extremamente vaga dos critérios de decisão do despedimento<sup>35</sup>, ou de uma ilicitude ostensiva dos motivos<sup>36</sup>.

Nestes casos, em nosso entender, o julgador não entra a fundo dentro dos motivos estruturais, de mercado ou tecnológicos, não está a interferir com a gestão da empresa,

---

<sup>32</sup> *Suspensão do Despedimento*, op. cit.

<sup>33</sup> Vide os citados acórdãos do TRL de 12.02.2014 e de 25 de março de 2009

<sup>34</sup> *Manual de Direito do Trabalho*, op. cit.pág.

<sup>35</sup> Vide *supra*, terceira corrente jurisprudencial.

<sup>36</sup> Vide *supra*, posição do Professor Bernardo Lobo Xavier.

nestes casos existe uma ilicitude flagrante e o despedimento deve ser suspenso. Esta posição compagina-se com aquilo que é uma providência cautelar e com a *summa cognitio* a ela inerente. Estes casos, de ilicitude do despedimento, ou por falta/insuficiência de critérios determinativos do trabalhador que se pretende em concreto despedir, ou porque os motivos em que se baseia são manifestamente inexistentes ou de muitíssimo duvidosa plausibilidade são exemplos paradigmáticos, tal como é a violação de formalidades de uma aparência de bom direito, de um *fummus bonni juris*, que é o que se pretende apreciar na providência cautelar, e nada mais que isso, devendo as questões de fundo ser relegadas para a decisão da ação principal.

Em virtude de se seguir este entendimento coloca-se, então, a questão de saber qual é o fundamento legal para o mesmo.

Não restam dúvidas quanto ao fundamento para apreciar a violação das formalidades do artigo 383º do CT. Porém, a dúvida surge na fundamentação de o juiz não poder apreciar tudo, mas só casos de ilicitude ostensiva, tendo especialmente em conta que a Lei 107/2019 de 9 de setembro alterou a redação da alínea c) do artigo 39º nº1 passando a contemplar os casos gerais de ilicitude do despedimento que constam do artigo 381º do Código do Trabalho.

Em primeiro lugar, como já assinalámos, a letra da lei parece apontar noutro sentido ao utilizar a expressão “*designadamente*” e ao remeter, desde 2019, especificamente para o artigo 381º do Código do Trabalho.

Não obstante, entendemos que o fundamento para este entendimento se encontra exatamente na letra da lei, o que não podemos fazer é uma interpretação demasiado literal da mesma, nem demasiado extensiva permitindo que através da expressão “*designadamente*” e da remissão legal referida, o juiz possa apreciar tudo. É nosso entender, como referimos, que a lei, mesmo na atual redação, não permite isso. Deve a mesma ser interpretada no sentido de que a expressão “*designadamente*”, conjugada com a remissão para o artigo 381º do CT, confere ao juiz, a possibilidade de, além de apreciar a ilicitude derivada de violação de formalidades, poder apreciar os casos de ilicitude ostensiva dos motivos ou de falta ou insuficiência de critérios para a decisão de despedimento. É para isto que, no despedimento coletivo, devem ser utilizadas, tanto a expressão “*designadamente*”, como a remissão para o artigo 381º do CT. Não para, como já referimos dar a possibilidade ao juiz de apreciar tudo.

Para sustentar este entendimento há que atender à teleologia da norma em causa bem como à dos procedimentos cautelares no geral. Consideramos que as situações de

ilicitude ostensiva dos motivos constituem casos, além dos de violação das formalidades, em que se percebe que há um *fumus bonii iuris*, e é para procurar responder a estas situações que as providências cautelares e a suspensão do despedimento em particular, são concebidas.

O juiz da providência cautelar apenas faz o que é designado por uma *summa cognitio*, ou seja, vai apenas fazer uma análise sumária dos factos que lhe são apresentados. Se o juiz analisar em sede de providência cautelar os motivos estruturais de mercado e tecnológicos, estará a ir muito para além daquilo que é a função e natureza de uma providência cautelar, estaríamos como diz a gíria popular, e perdoe-se-nos a expressão, “*a usar um canhão para caçar pardais*”. Assim, atendendo à razão de ser que fundamenta a existência da suspensão do despedimento, pensamos encontrar aqui o fundamento legal para o juiz poder apreciar estes temas.

Cumpra a este propósito referir a necessidade de equilíbrio entre a urgência e a irreversibilidade da tutela cautelar antecipatória para o qual Rita Lynce de Faria<sup>37</sup> chama a atenção na sua tese de doutoramento. Com efeito, no domínio da tutela cautelar antecipatória no geral, e da suspensão do despedimento em particular, é importante que este equilíbrio seja conseguido.

A procedência da providência cautelar de suspensão de um despedimento tem por efeito reverter, ainda que temporariamente, a decisão do empregador de despedir o trabalhador, mantendo-se por essa razão todos os deveres inerentes à execução do contrato de trabalho e esse facto traz riscos para o empregador requerido.

Haverá, pois, na suspensão de despedimento um risco de irreversibilidade. Uma vez que a Providência tem sempre um carácter provisório e caso a ação de impugnação de despedimento se venha a revelar improcedente os efeitos da providência desaparecerão, não se trata de uma irreversibilidade de direito, a esfera jurídica do requerido volta ao que estava antes de ser decretada a suspensão do despedimento. Contudo, pode acontecer que estejamos perante uma irreversibilidade de facto – a providência cautelar pode tornar-se, na prática definitiva com consequências que podem ser muito negativas para o empregador. Por muito que o Código de Processo Civil preveja uma indemnização para o requerente esta poderá não servir para colmatar os prejuízos que o requerido sofreu.

---

<sup>37</sup> *A Tutela Cautelar Antecipatória no Processo Civil Português, Um difícil equilíbrio entre a urgência e a irreversibilidade*; Universidade Católica Editora, junho de 2016, págs. 300 a 311.

Vejamos o seguinte exemplo: certa empresa tem ao seu serviço 200 trabalhadores, face a uma diminuição de volume de negócios que não tem perspectiva de aumento no curto e médio prazo, apesar de uma boa saúde financeira, vê-se forçada a despedir 75 trabalhadores para que possa continuar a produzir. Imaginemos o caso de 40 desses 75 trabalhadores impugnarem a decisão de despedimento, requerendo a sua suspensão, por entenderem que não existem fundamentos para despedir, pese embora todo o procedimento de despedimento tenha sido observado e seja perfeitamente lícito. O Tribunal, no entanto, decreta a suspensão, decisão essa que se mantém até ao trânsito em julgado da ação principal que se revela improcedente, mas que só é tomada cerca de 5 anos após a instauração da mesma. No entretanto, face aos prejuízos que decorrem para a empresa por manter a execução dos contratos de trabalho desses 40 trabalhadores, esta acaba insolvente o que tem como consequência, não só o seu encerramento como a eliminação de todos os postos de trabalho, incluindo os 125, que restavam.

É verdade que no plano jurídico a providência cautelar é reversível, contudo, num caso como este estamos perante uma irreversibilidade de facto, que acaba por ter consequências não só na esfera jurídica do requerido, que vê a sua empresa encerrada, como para terceiros, os 125 trabalhadores que ficaram sem emprego sem nada poderem fazer quanto a isso. Não há nada que se possa fazer para reconstituir a situação anterior, não há uma reversibilidade no plano de facto da providência cautelar.

Assim, concluímos que, face ao risco de uma irreversibilidade de facto da providência cautelar, não deve o juiz que analise o requerimento de decretamento de providência ir além dos vícios formais (procedimentais) ou de casos de ilicitude ostensiva, como defende o Professor Bernardo Lobo Xavier, entendimento esse que, como já referimos, perfilhamos. Não pode ser, por consequência outra a leitura que se faça da conjugação do corpo com a alínea c) do artigo 39º do CPT.

Em nosso entender, poderá considerar-se um caso de ilicitude ostensiva a ausência de critérios de escolha dos trabalhadores a despedir – alinhando-nos, deste modo, em certa medida com a terceira corrente jurisprudencial que identificámos *supra*. Ou seja, o juiz da providência cautelar poderá avaliar se os critérios nos quais se baseia a escolha dos trabalhadores a despedir são suficientemente objetivos e consequentemente lícitos.

Vejamos o seguinte exemplo: se um empregador basear a escolha dos trabalhadores na pior avaliação de desempenho, sendo os critérios de avaliação subjetivos – fundando-se em objetivos anuais como “melhorar a capacidade de trabalhar em equipa” ou “esforçar-se mais”. Nestes casos, deve o juiz da providência cautelar considerar

procedente o pedido e decretar a consequente suspensão do despedimento. O mesmo se dirá no caso de a seleção do trabalhador a despedir se fundar num critério religioso, como por exemplo, o trabalhador ser despedido simplesmente por ser cristão/judeu/muçulmano.

É certo que, como referimos anteriormente, o legislador decidiu incluir o artigo 381º na al. c) do artigo 39º nº 1 do CPT – o que nos poderia levar a alterar a nossa posição por ausência de sustentação legal para a mesma. Contudo, reiterando o já aqui defendido, não consideramos que tal alteração possa ser vista como a abertura de possibilidade para o juiz apreciar a ilicitude tal como o faria na ação principal. Em nosso entender a margem de apreciação do julgador da providência cautelar de suspensão do despedimento coletivo continua a apenas poder cingir-se à violação das formalidades impostas para o procedimento de despedimento e aos casos em que a ilicitude seja ostensiva, porquanto a teleologia do preceito e a *summa cognitio* inerentes ao procedimento continuam a existir.

Por conseguinte a leitura que consideramos que deverá ser feita da nova redação do artigo 39º nº 1 al. c) do CPT é que, apesar de existir uma remissão para o artigo 381º do CT esta restringe-se a casos em que a licitude do despedimento coletivo seja ostensiva. A norma apenas veio, em nosso entender, consagrar o que defendia Bernardo Lobo Xavier e que nós igualmente defendemos, ou seja, que na apreciação da ilicitude do despedimento coletivo o juiz pode apreciar mais do que a violação das formalidades do procedimento de despedimento, mas esse “mais” esgota-se na ilicitude ostensiva por ser manifestamente impossível apreciar mais do que isso em sede de providência cautelar.

#### **II.4.2 Este raciocínio aplica-se caso de trate da suspensão de despedimento por extinção do posto de trabalho?**

Com revisão do CPT, operada pela já mencionada Lei 107/2019 de 9 de setembro, foi aditado ao CPT o artigo 33º-A, com a seguinte redação: “*O Procedimento cautelar de suspensão do despedimento regulado na presente subsecção é aplicável a qualquer modalidade de despedimento por iniciativa do empregador, seja individual, seja coletivo, e independentemente do modo ou da forma da comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento.*”, ficou assim definitivamente resolvida, por expressa determinação legal, a dúvida que existia na doutrina e na jurisprudência de saber se a suspensão do despedimento se aplica ao despedimento por extinção do posto de trabalho.

Quanto à subsunção a uma das alíneas do artigo 39º o legislador optou por regular a suspensão do despedimento por extinção do posto de trabalho na alínea c) do nº1 do

artigo 39º do CPT, dando-lhe a seguinte redação: *“Nos casos de despedimento coletivo, de despedimento por extinção de posto de trabalho ou de despedimento por inadaptação, pela provável verificação de qualquer dos fundamentos de ilicitude previstos no artigo 381.º do Código do Trabalho ou, ainda, pela provável inobservância de qualquer formalidade prevista nas normas referidas, respetivamente, no artigo 383.º, no artigo 384.º ou no artigo 385.º do Código do Trabalho.”*

Contudo, se o legislador resolveu uma questão, criou um problema: que é saber qual é a margem de apreciação do juiz da providência num caso de extinção do posto de trabalho. Criou, para a extinção do posto de trabalho, o problema que tratámos anteriormente para a suspensão do despedimento coletivo.

Importa, por isso, clarificar, se a solução que propusemos para esse problema, deve ser a mesma para a extinção do posto de trabalho dado que a ação de impugnação desta modalidade de despedimento apresenta diferenças face à impugnação do despedimento coletivo – desde logo a obrigatoriedade de parecer de perito (nos termos do já referido artigo 157º do CPT) na impugnação do despedimento coletivo.

Na jurisprudência, antes ainda da revisão de 2019, Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 18 de maio de 2016, considerou que o juiz pode apreciar, em sede de procedimento cautelar, os motivos estruturais, de mercado, ou tecnológicos que estiveram na base da decisão do despedimento.

Em sentido diverso tinha decidido o TRL a 17 de novembro de 2004<sup>38</sup> ao afirmar que: *“I- No procedimento cautelar de suspensão de despedimento por extinção do posto de trabalho, o tribunal não tem que se pronunciar sobre a verificação ou não dos fundamentos para a extinção, cabendo-lhe apenas formular um juízo de adequação e probabilidade de os motivos invocados serem ou não susceptíveis de integrar a previsão legal.”*

Por seu turno, o Acórdão da mesma Relação de 13 de dezembro de 20<sup>39</sup>07 veio defender que: *“Não é de decretar a suspensão do despedimento por extinção do posto de trabalho se estiver fundado em motivos de mercado (quebra de vendas com lógica redução da actividade) e estruturais (desequilíbrio económico financeiro), quando se não indicie suficientemente a sua falsidade ou a culpabilidade da entidade empregadora na verificação desses fundamentos.”*

---

<sup>38</sup> Processo n.º 6683/2004-4 disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>39</sup> Processo n.º 8362/2007-4 disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

Assim se verifica que a nossa jurisprudência também se encontra dividida quanto a considerar se o tribunal, quando requerida a suspensão do despedimento por extinção do posto de trabalho, pode apreciar todos os motivos que o justificam, apenas a violação das formalidades do mesmo, ou a violação de formalidades e casos em que a ilicitude dos motivos seja ostensiva.

Na doutrina, Bernardo Lobo Xavier<sup>40</sup>, ao equacionar a questão, propõe idêntica solução para a suspensão do despedimento coletivo e para a suspensão do despedimento por extinção do posto de trabalho. Defende, por isso, que o juiz não deve entrar numa apreciação dos motivos tecnológicos, estruturais ou de mercado, deve cingir-se apenas aos casos de ilicitude ostensiva.

Já Abrantes Geraldès<sup>41</sup> considera que a suspensão do despedimento por extinção do posto de trabalho quando a ilicitude resultar das seguintes situações: não cumprimento dos requisitos expressos no artigo 368º n.º1 do CT, desrespeito pelos critérios de concretização dos postos de trabalho a extinguir nos termos do artigo 368º n.º 2 do CT, omissão das comunicações previstas no artigo 369º do CT e falta de colocação à disposição do trabalhador dos créditos referidos no artigo 366º do CT e dos vencidos e exigíveis à data da cessação.

Quanto a este ponto, numa primeira abordagem somos tentados a concordar com o Professor Bernardo Lobo Xavier, considerando que o Juiz além das formalidades pode avaliar os casos de ilicitude ostensiva dos motivos apresentados pelo empregador.

Note-se, todavia, que, no despedimento por extinção do posto de trabalho a situação é distinta, começando desde logo por se tratar de um despedimento individual e o CT consagra regras específicas para esta modalidade de despedimento.

É também relevante que em caso de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, não existe uma ação especial para esta modalidade, ao contrário do que acontece como o despedimento coletivo. Logo, na ação principal de impugnação desta modalidade de despedimento, não se exige um parecer de um técnico como se faz para o despedimento coletivo.

Pelo *supra* exposto, talvez tal justificasse uma maior margem de apreciação por parte do juiz da providência, podendo decretá-la apreciando, ainda que sumariamente, os motivos estruturais, tecnológicos ou de mercado que estiveram na base da decisão de

---

<sup>40</sup> *Manual de Direito do Trabalho*, op.cit. pág. 870

<sup>41</sup> *Suspensão do despedimento*, op. cit, pág 63.

despedimento daquele trabalhador e não só casos de violação das formalidades ou ilicitude ostensiva.

Apesar do referido, cremos que a posição de Bernardo Lobo Xavier está correta e perfilhamo-la. Assim o defendemos por várias razões.

Em primeiro lugar, porque, como referimos no início da presente dissertação, entendemos que tanto o despedimento coletivo como por extinção do posto de trabalho, são modalidades de despedimento com justa causa objetiva, logo, os raciocínios deverão ser os mesmos. Seguimos, pois, de Pedro Furtado Martins<sup>42</sup>, ao afirmar que o despedimento coletivo e o despedimento por extinção do posto de trabalho se reconduzem a uma figura unitária: o despedimento por eliminação do emprego. Deste modo, sendo a figura a mesma tanto numa espécie como noutra, então, o juiz deve apenas apreciar casos de violação de formalidades e de ilicitude ostensiva.

Em segundo lugar, porque estamos do mesmo modo, perante uma providência cautelar, logo, nelas deve apreciar-se apenas, como referimos a propósito do despedimento coletivo, a existência de um *fumus bonii iuris*, não deve o juiz apreciar mais do que formalidades e casos de ilicitude ostensiva, no contexto a que aludimos *supra*. Não é essa a lógica da tutela cautelar, esta pretende responder a casos explícitos de ilicitude do despedimento.

Ademais, não é por se tratar de um despedimento individual que a apreciação dos motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos se torna menos complexa, muitas vezes pode verificar-se exatamente a situação oposta – por se tratar de um posto de trabalho em concreto a justificação para a sua extinção poderá revestir uma complexidade maior do que aquela que reveste, por exemplo a eliminação de uma determinada secção de uma fábrica por o produto que era aí fabricado não ser mais procurado.

Consequentemente, como referimos a propósito do despedimento coletivo, a providência cautelar de suspensão do despedimento por extinção do posto de trabalho, apenas deverá ser decretada em casos de violação das formalidades e de ilicitude ostensiva.

Quanto à fundamentação legal desta posição, para que não se corra o risco de nos tornarmos repetitivos, remetemos na íntegra para o que aqui foi dito sobre o despedimento coletivo, inclusivamente para o referido sobre a alteração de redação do artigo 39º nº 1 al. c) do CPT pela Lei 107/2019 de 9 de setembro.

---

<sup>42</sup>Cessação do, *op. cit.* pág. 257 e 258.

### II.4.3 Evitar a Irreversibilidade?

Face ao risco de irreversibilidade mencionado, e exemplificado, *supra*, devemos ainda referir que, em nosso entender, se devem também procurar extrair consequências para o trabalhador (ou grupo deles, *máxime* os representados por um sindicato), que, propõe a providência sendo a mesma declarada procedente.

De facto, saber de antemão que o despedimento é lícito, ou pelo menos ter dúvidas sobre a sua ilicitude, e, ainda assim, requerer a sua suspensão pode, como referimos, causar danos ao antigo empregador e até aos restantes trabalhadores que tenham permanecido ao serviço da empresa. A mesma situação se verifica quando o requerente da providência, ainda que não saiba que poderá causar danos, acaba por o fazer e inviabilizar a restituição *in natura* da situação jurídica do requerido e dos restantes trabalhadores que permaneceram ao seu serviço.

O legislador no artigo 374º do CPC – subsidiariamente aplicável ao Processo do Trabalho por força do artigo 32º do CPT, consagra, no seu nº 1 uma obrigação de indemnizar o requerido pelos danos causados caso este tenha atuado com culpa – é um regime que se aproxima da responsabilidade civil, mas que, como bem assinala Rita Lynce de Faria, de difícil aplicação – “(...) *em muitas situações não se verifica qualquer culpa do requerente relativamente aos danos sofridos pelo requerido.*”<sup>43</sup> Esta previsão, pode pois manifestar-se insuficiente para tutelar a esfera jurídica do requerido, que o artigo visa acautelar.

Em face deste enquadramento legal e das suas limitações, consideramos que a irreversibilidade da providência cautelar de suspensão de despedimento deve ser evitada com atenuantes *ex ante*.

Com efeito, o dano é mais facilmente prevenido se o procurarmos evitar do que aventando uma eventual responsabilidade civil daí decorrente.

Um dos mecanismos de tutela *ex ante* é, desde logo, e conforme defendemos a propósito da margem de apreciação do juiz limitar-se ao incumprimento das formalidades ou ilicitude ostensiva. De facto, a limitação das razões pelas quais poderá vir a ser decretada a improcedência da providência cautelar é desde logo um travão importante na existência de danos para o requerido – evita que num momento em que a análise deve ser

---

<sup>43</sup> *A Tutela Cautelar Antecipatória no Processo Civil Português*, pp.311

perfunctória venha a ser decretada uma providência cautelar que suspenda um processo de despedimento coletivo que era lícito na sua gênese.

É verdade que sempre se poderá dizer que os danos que podem advir para o empregador da decisão de considerar procedente a suspensão do despedimento por violar as formalidades ou em caso de ilicitude ostensiva são os mesmos que advêm da procedência da suspensão do despedimento por motivos além dos anteriormente mencionados.

Contudo, não vemos razão para que o Ordenamento Jurídico não tolere esses danos à esfera jurídica do empregador, uma vez que era deste que dependia a licitude do despedimento – impedia sobre ele o ónus de garantir que o despedimento era lícito, cumprindo as formalidades, evitando assim que a providência cautelar fosse procedente e os danos se verificassem.

Uma outra atenuante *ex ante* é a exigência de uma probabilidade especialmente forte de existência do direito que se pretende acautelar – um dos exemplos de possibilidade de atenuantes *ex ante* dada por Rita Lynce de Faria<sup>44</sup>. De facto, exigir, de *iure constituendo* que se verifique que, com um elevado grau de probabilidade, o despedimento é ilícito constitui a forma mais acertada de se evitar danos desnecessários na esfera jurídica do empregador e dos demais trabalhadores que eventualmente tenham permanecido ao serviço deste último.

#### **II.4.4 Questão de admissibilidade ou de procedência?**

Surge então, uma vez adotada esta posição, uma outra questão que importa esclarecer. Esta questão prende-se com saber se estamos perante uma questão de admissibilidade ou de improcedência da Providência Cautelar caso seja invocado no requerimento que a ilicitude do despedimento advém de motivos estruturais, tecnológicos ou de mercado.

A doutrina e a jurisprudência não tratam este tema, cabendo-nos por isso a tarefa de uma vez suscitado, procurar dar-lhe uma resposta.

Em nossa opinião, a questão é de (im)procedência e não de admissibilidade. Assim é, porque se considerássemos que é uma questão de admissibilidade do requerimento, o juiz não poderia perceber se a ilicitude do despedimento é ostensiva ou não. Se a alegação de ilicitude com base na causa do despedimento caísse pela base, não

---

<sup>44</sup> *Idem*, pp. 322

poderia o juiz apreciar os casos de ilicitude ostensiva. Trata-se, pois, de uma questão de procedência e não de admissibilidade, já que os vícios de ilicitude só assim poderiam ser devidamente escalpelizados.

Somos desta opinião porque, mais uma vez, entendemos que há olhar para a razão de ser quer do preceito legal que consagra a existência do procedimento cautelar de suspensão do despedimento, quer da existência de procedimentos cautelares. De facto, ao considerarmos que são casos de aparência de bom direito e estando o procedimento cautelar em apreço destinado a responder a estas situações, pouco sentido faria que considerássemos estas questões como condições de admissibilidade.

### **III. Os efeitos da Suspensão do Despedimento**

Aqui chegados, e tendo procurado apresentar uma resposta para as questões acima referenciadas, cumpre agora procurar responder à que enunciamos *supra* que é a de saber quais são os efeitos que a procedência desta providência cautelar produz nas esferas jurídicas de empregador e trabalhador.

De facto, é importante compreender qual é a consequência do decretamento da suspensão do despedimento – se é uma mera “ressurreição” do dever retributivo por parte do empregador ou se deverá o trabalhador ser reintegrado na empresa.

Nos termos do artigo 39º nº 2 do CPT, a decisão: *“tem força executiva relativamente às retribuições em dívida, devendo o empregador, até ao último dia de cada mês subsequente à decisão, juntar documento comprovativo do seu pagamento”*. Em lado nenhum se diz que o empregador está obrigado, caso seja decretada a suspensão do despedimento a reintegrar o trabalhador e é esta ausência normativa que faz a doutrina e a jurisprudência colocarem a questão.

No Despedimento por Eliminação de Emprego a questão assume uma particular relevância, uma vez que muitas vezes poderá já não existir o posto de trabalho daqueles trabalhadores nem existirem na empresa funções compatíveis com as qualificações dos trabalhadores que tenham visto os seus contratos de trabalho cessar.

#### **III.1 A Doutrina**

Quanto a este tema a doutrina tem sido unânime em considerar que a providência cautelar tem por efeito a obrigação do empregador de pagamento das retribuições, bem como faz nascer na esfera jurídica do mesmo a obrigação de readmitir os trabalhadores.

De acordo com Isabel Tapadinhas<sup>45</sup>, se a suspensão do despedimento for considerada procedente tudo se passará como se o contrato não tivesse cessado, até que seja proferida decisão que coloque termo à causa. Devendo, conseqüentemente, o trabalhador ser reintegrado. De acordo com o douto entendimento da Sr.<sup>a</sup> Desembargadora, a única forma possível de o empregador se opor à reintegração é recorrer ao disposto no artigo 392º do Código do Trabalho, fora desses casos, nada mais parece admitir.

Em igual sentido segue Abrantes Geraldés<sup>46</sup>, defendendo que a procedência da providência cautelar tem, não só como efeito o ressurgimento da obrigação retributiva como também obriga o empregador a reintegrar o trabalhador.

Paulo Sousa Pinheiro<sup>47</sup> é também deste entendimento, defendendo que a decisão de decretar a suspensão do despedimento não acarreta somente a obrigação de pagamento pontual da retribuição, como também gera na esfera jurídica do empregador a obrigação de reintegrar o trabalhador.

Pedro Furtado Martins<sup>48</sup> apresenta-se como a voz dissonante na doutrina que trata o tema. Segundo o autor, o artigo 39º n.º 2 do CPT apenas se refere às retribuições em dívida. Segundo este autor, deve considerar-se que a norma consente que o trabalhador não seja reintegrado até que o despedimento seja efetivamente considerado ilícito. Ou seja, para o autor não devemos ir além da letra da lei no que toca aos efeitos da suspensão do despedimento.

### **III.2 A Jurisprudência**

A este propósito a jurisprudência dos tribunais superiores é praticamente unânime quanto à decisão pela obrigação de reintegração do trabalhador.

Com efeito, pugnando pela inexistência de obrigação de reintegração podemos ver, a título de exemplo o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 15.03.2006<sup>49</sup> que considerou não existir dever de reintegração do trabalhador em caso de procedência da providência cautelar:

---

<sup>45</sup> *Procedimento Cautelar Único de Suspensão do Despedimento*, in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Vol. VI, Almedina, Março 2012, pág. 75

<sup>46</sup> *Suspensão de Despedimento e Outros Procedimentos Cautelares No Processo do Trabalho* pág. 66

<sup>47</sup> *Curso de Direito Processual do Trabalho*, Almedina, Maio de 2020

<sup>48</sup> *Cessação do Contrato de Trabalho*, op. cit. Pág. 474

<sup>49</sup> Processo n.º 190-2006-4 disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

*“III – Daqui decorre que a iniciativa para a prestação de trabalho cabe ao empregador: ele não é obrigado a reintegrar, ainda que provisoriamente, o trabalhador; mas se pretender tudo não perder, convoca-o para trabalhar; caso contrário, não convoca. De qualquer modo, tem de pagar sempre os salários.”*

Em sentido diverso decidiu o TRL no Acórdão datado de 18 de novembro de 2015<sup>50</sup> : *“Trata-se de uma providência cautelar que se destina (apenas) a sustar o despedimento promovido pela entidade empregadora, com a consequente reintegração do trabalhador, até à decisão final da acção de impugnação (acção principal), só podendo ser decretada se se verificar o condicionalismo previsto no aludido art. 39º do CPT.”*

Em igual sentido decidiu ainda o STJ no Acórdão datado de 18 de dezembro de 2016<sup>51</sup> na redação seguinte: *“A decisão proferida na providência cautelar de suspensão do despedimento corporiza uma reposição da relação de trabalho interrompida com o despedimento, com a reintegração do trabalhador no seu posto de trabalho e a obrigação imposta ao empregador de aceitar o trabalho prestado e de proceder ao pagamento das retribuições correspondentes.”*

### **III.3 Posição Adotada**

A questão que procuramos resolver não é evidente – nem aplicada ao despedimento no geral, como aplicada ao despedimento coletivo e por extinção do posto de trabalho em particular. De facto, consideramos que existem pontos de vista suficientemente fortes para defender ambas as posições.

Em primeiro lugar, se olharmos à letra da lei, a mesma não prevê que o trabalhador seja reintegrado, prevendo apenas que, se for decretada a providência cautelar o empregador deve voltar a pagar a retribuição aos trabalhadores.

Por outro lado, a existência de uma providência cautelar de suspensão de despedimento não pode ser justificada apenas com uma forma de tutelar a retribuição, porquanto o trabalho enquanto atividade não se destina apenas a garantir ao trabalhador a sua retribuição, destina-se a algo superior a isso – a realização pessoal do indivíduo e a sua dignificação.

---

<sup>50</sup> Processo nº 8762/15 disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>51</sup> Processo nº 59/07 disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

Consequentemente, consideramos que numa providência cautelar de suspensão de despedimento deve ter sempre como efeito a reintegração do trabalhador salvo nos casos em que a lei permite que a mesma não exista. O efeito da suspensão do despedimento coletivo não pode ser outro que não o da suspensão total dos efeitos do despedimento.

De facto, a solução compagina-se perfeitamente com o que defendemos até aqui.

Se uma providência cautelar de suspensão de despedimento coletivo é considerada procedente, então, deverá o empregador, independentemente da situação da sua empresa, suportar as consequências de, aparentemente, ter praticado um despedimento ilícito, uma vez que a origem da própria reintegração é uma conduta ilícita por parte do empregador que não cumpriu com as formalidades exigidas para um procedimento despedimento coletivo ou integrou nesse procedimento determinados trabalhadores sem que para tal houvesse justa causa.

Com efeito, o empregador tem o dever de cumprir o CT, a partir do momento em que não o faz é necessário que daí se extraiam as consequências devidas.

Por outro lado, já não nos parece fazer sentido que o decretamento da providência tenha por consequência a obrigação de o empregador proceder ao pagamento da indemnização e compensação previstas no artigo 389º e 390º do CT. De facto, estas consequências não se compaginam com aquilo que se pretende com a providência cautelar antecipatória de suspensão do despedimento, porquanto visam ressarcir o trabalhador dos prejuízos que o despedimento lhe causou, ao passo que a Providência Cautelar visa evitar que o despedimento venha a causar ainda mais prejuízos – daí a reintegração e a obrigação de pagamento da retribuição. Ademais, como assinala Pedro Furtado Martins<sup>52</sup>, “*a suspensão do despedimento não tem um efeito equivalente à declaração de invalidade do despedimento, pois não há uma reposição do vínculo contratual com eficácia retroativa à data do despedimento.*”.

Deixemos ainda uma crítica ao legislador que, em setembro de 2019 alterou o artigo 39º do CPT, mas olvidou por completo a questão da reintegração do trabalhador na empresa da qual foi despedido. Ter-se lembrado de prever tal consequência sempre teria sido mais útil do que alterar a redação de artigos cuja interpretação, embora divergente já tinha um entendimento maioritário consolidado na nossa doutrina e jurisprudência.

---

<sup>52</sup> *Cessação*, op.cit. pág. 471

#### IV. Conclusões

Concluimos a presente dissertação sintetizando as conclusões a que fomos chegando no decorrer da sua elaboração.

Assim:

- a) Relativamente ao *dies a quo*, a solução legal que consta do artigo 386º do CT exclui a possibilidade de o trabalhador despedido requerer a providência cautelar de suspensão do despedimento caso o empregador não ponha à sua disposição as quantias devidas a título de créditos vencidos à data da cessação do contrato;
- b) O juiz que examina a providência cautelar não deverá apreciar, nos termos do artigo 39º n.º 1 al. c) do CPT mais do que casos de violação de formalidades e de ilicitude ostensiva;
- c) A interpretação referida *supra* não é de forma alguma afastada pela redação que foi dada ao artigo 39º n.º 1 al. c) do CPT pela Lei 107/2019 de 9 de setembro, porquanto a mesma se justifica com a teleologia da norma e das providências cautelares no geral;
- d) No despedimento por extinção do posto de trabalho aplicam-se as mesmas conclusões a que chegámos a propósito do despedimento coletivo, porquanto se revelam duas espécies de uma mesma figura que é a eliminação de emprego;
- e) A limitação da margem de apreciação do juiz referida *supra* deve conjugar-se com a exigência da verificação da existência de violação dos direitos do trabalhador como atenuante *ex ante* de efeitos negativos na esfera jurídica do empregador e dos trabalhadores que se mantenham ao serviço da empresa;
- f) A apreciação dos motivos em que se funda o despedimento coletivo é uma questão de procedência e não de admissibilidade da procedência, uma vez que terá sempre se admitir a propositura da providência cautelar por forma a perceber se o que o trabalhador pretende ver examinado são os motivos que presidiram à decisão de cessar o seu contrato de trabalho ou se são razões formais ou casos de ilicitude ostensiva nos termos que pudemos descrever;
- g) A procedência da providência cautelar tem como efeito a reposição de parte da situação jurídica do trabalhador, isto é o empregador está obrigado a reintegrar o trabalhador e a pagar-lhe a retribuição.

- h) Não obstante, a procedência da providência não tem como consequência a obrigação do empregador pagar a indenização e a compensação previstas nos artigos 389º e 390º do CT.

## **Bibliografia**

Baptista, Albino Mendes; *A Nova Ação de Impugnação do Despedimento e a Revisão do Código de Processo do Trabalho*, 1ª Edição, Coimbra Editora 2010;

Correia, João e Pereira, Albertina; *Código de Processo do Trabalho Anotado Após a Revisão Operada pela Lei 107/2019 de 9 de setembro*, 2ª Edição, Almedina 2020

Faria, Rita Lynce; *A Tutela Cautelar Antecipatória no Processo Civil Português, Um difícil equilíbrio entre a Urgência e a Irreversibilidade*, 1ª Edição, Universidade Católica Editora, 2016

Fernandes, António Monteiro; *Direito do Trabalho*, 18ª Edição, Almedina 2017

Freitas, José Lebre de e Alexandre Isabel; *Código de Processo Civil Anotado, Volume 2º Artigos 362º a 626º*; 3ª Edição, Almedina 2018;

Geraldes, Abrantes; *Suspensão de Despedimento e Outros Procedimentos Cautelares No Processo do Trabalho*, Almedina 2010;

Gonçalves, Marco Carvalho, *Providências Cautelares*, 3ª Edição, Almedina 2017

Lopes, Sónia Kietzmann, *Procedimentos Cautelares*, in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, vol, VIII, Almedina 2020,

Martins, Pedro Furtado; *Cessação do Contrato de Trabalho*; 4ª Edição, PRINCIPIA 2017;

Pinheiro, Paulo Sousa;

*Curso Breve de Direito Processual do Trabalho*; 2ª Edição, Coimbra Editora, 2014;

*Curso de Direito Processual do Trabalho: de acordo com as alterações ao Código de Processo do Trabalho efetuadas pela Lei 107/2019 de 9 de setembro, Almedina, Maio de 2020*

Tapadinhas, Isabel; *Procedimento Cautelar Único de Suspensão do Despedimento*, in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho, Vol. VI*, Almedina, Março 2012

Vasconcelos, Joana; *Direito Processual do Trabalho*, Universidade Católica Editora, 2017;

Xavier, Bernardo da Gama Lobo:

*O Despedimento Coletivo No Dimensionamento da Empresa*, Verbo, 2000

*Manual de Direito do Trabalho*, 2ª Edição, Verbo 2014

Xavier, Rita Lobo; Folhadela, Inês e Andrade e Castro, Gonçalo: *Elementos de Direito Processual Civil, Teoria Geral Princípios Pressupostos*, 1ª Edição, Universidade Católica Editora-Porto, 2014, pp. 48