

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Despedimento Coletivo face à crise Económica na Empresa

Carlota João Luís Joaquim

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho,

Orientador:

Professor Doutor António Monteiro Fernandes
Professor Catedrático Convidado, ISCTE

Outubro, 2023



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Despedimento Coletivo face à crise Económica na Empresa

Carlota João Luís Joaquim

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho,

Orientador:

Professor Doutor António Monteiro Fernandes

Professor Catedrático Convidado, ISCTE

Mês, Ano

“O trabalho é o sustento das mentes nobres”.

Sêneca

Agradecimento

Agradeço primeiramente a Deus por me manter com saúde e forças para chegar até ao fim da pesquisa deste trabalho.

Ao Professor Doutor António Monteiro Fernandes, que apesar da intensa rotina de sua vida académica aceitou me orientar nesta monografia. O vosso incentivo, dedicação e honestidade fizeram toda diferença. E não só, permitiu que visse os meus erros, corriji-los e concluir a tese.

Ao meu marido e filhos, pela infindável paciência durante esse período (e em todas as outras, diga-se). Obrigada, meus amores, por suportarem as crises de stress e a minha ausência em diversos momentos.

Agradeço a família em geral, amigos e colegas pelo apoio direto ou indireto, que sempre me deram durante a formação.

Muito especial, agradeço a minha afilhada Neide Barroso da Costa, pela força para que eu não parasse.

Os meus muito obrigada, a Professora Doutora Maria Teixeira Luísa Alves; a Professora Ana Paula M. Sampaio Pereira, ao Professor Eng. Carlos Paz, ao Doutor Manuel Vaz Freixo, ao Mestre Henrique dos Santos Aparício e a Dr.^a Maria de Fátima Brandão Ribeiro Graça, pelo incentivo.

Resumo

O direito do trabalho é um ramo jurídico que regula as relações entre empregadores e trabalhadores, visando estabelecer uma relação laboral justa e equilibrada, sendo o seu principal objetivo proteger os interesses de ambas as partes, por um lado, o cumprimento das obrigações laborais pelos trabalhadores e, por outro lado, assegurando direitos e deveres dos mesmos, condições de trabalho adequadas, remuneração justa, segurança e saúde, igualdade de oportunidades e proteção contra a sua discriminação e prática de assédio laboral.

Em situações de crise financeira – de que a situação pandémica é exemplo –, as empresas podem enfrentar dificuldades na geração de lucro, o que as leva a procurar medidas para superar esses desafios.

Neste sentido, o despedimento coletivo pode ser considerado a única opção para a sobrevivência das empresas, no entanto, encerra em si mesmo uma decisão complexa e delicada, pelo que, é necessário garantir a transparência e o cumprimento das normas laborais e é fundamental para proteger os direitos dos trabalhadores afetados.

A responsabilidade social e o respeito pelos trabalhadores são pilares que devem nortear qualquer ação tomada pela empresa, devendo ser minimizado ao máximo o impacto negativo sobre suas vidas, sendo necessário encontrar um equilíbrio entre a necessidade de superar a crise e a proteção dos interesses dos trabalhadores envolvidos, para que, através do cumprimento das normas de direito do trabalho e respeito pela dignidade do trabalhador, seja possível uma abordagem justa e humana para lidar com crises empresariais.

Palavras-chave: despedimento coletivo; crises empresariais,
Responsabilidade Social; Trabalhadores.

Abstract

Labour law is a legal branch that regulates the relations between employers and workers, aiming to establish a fair and balanced employment relationship, its main objective being to protect the interests of both parties, on the one hand, the fulfillment of labor obligations by workers and, on the other hand, ensuring their rights and duties, adequate working conditions, fair pay, occupational safety and health, equal opportunities and protection against their discrimination and practice of workplace harassment.

In situations of financial crisis – of which the pandemic situation is an example – companies may face difficulties in generating profit, which leads them to look for measures to overcome these challenges.

In this sense, collective redundancy can be considered the only option for the survival of companies, however, it contains in itself a complex and delicate decision. It is necessary to ensure transparency and compliance with labour standards and is fundamental to protect the rights of affected workers.

Social responsibility and respect for workers are pillars that should guide any action taken by the company, and the negative impact on their lives should be minimized as much as possible, and it is necessary to find a balance between the need to overcome the crisis and the protection of the interests of the workers involved, so that, through compliance with the rules of labor law and respect for the dignity of the worker, it is possible to achieve a fair and humane approach to dealing with business crises.

Keywords: collective redundancies; business crises,
Social Responsibility; Workers.

Todas as referências a preceitos legislativos sem indicação do texto legal
devem entender-se feitas para o Código do Trabalho,
na versão conferida pela aprovado pela
Lei n.º 13/2023, de 03 de abril e Retificação n.º 13/2023, de 29 de maio

Índice

Índice

CAPÍTULO 1	15
1- Os princípios básicos	15
1.1- Princípio de liberdade de desvinculação	17
1.2- Princípio da estabilidade ou da segurança no emprego	18
1.3- Princípio da livre iniciativa económica privada.....	19
2- Cessação do contrato do trabalho	21
2.1- Caducidade	22
2.2- Revogação	22
2.3- Despedimento por facto imputável ao trabalhador	23
2.4- Despedimento coletivo	24
2.5- Despedimento por extinção de posto de trabalho	25
2.6- Despedimento por inadaptação	27
2.7- Resolução pelo trabalhador	29
2.8- Denúncia pelo trabalhador	29
CAPÍTULO 2	31
2.1- Esclarecimento de conceitos	31
2.1.1- Breve resenha histórica do despedimento coletivo.....	32
2.1.2- Requisitos e regras processuais.....	34
2.1.3- Motivos.....	35
2.1.4- Comunicações	36
2.1.5- Informações e negociações.....	38
2.2- O despedimento coletivo e a segurança no emprego.....	39
2.2.1- A situação de crise da empresa e o despedimento coletivo	40
CAPÍTULO 3	43
3.1- Causas da ilicitude	43
3.2- Consequências da ilicitude: análise jurisprudencial.....	45
3.2.1- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 11-12-2019	45
CAPÍTULO 4	48
4.1- O despedimento coletivo no direito estrangeiro	48
4.2- Direito alemão.....	48

4.3- Direito angolano	49
CAPÍTULO 5	50
5.1- O Regime de Suspensão	50
5.2- O Regime da Impugnação	51
CAPÍTULO 6 - Conclusão	55
Webgrafia	60

Siglas e Abreviaturas

ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
al.	Alínea
art.º	Artigo
cfr.	Confrontar
cit.	Citado
CPT	Código de Processo do Trabalho
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT de 2009	Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e regulamentado pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, com as alterações sucessivas
disp.	Disponível em
ed.	Edição
ex.	Exemplo
id.	Idem
LGT	Lei Geral do Trabalho (Angola)
MAPESS	Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social
n.	Nota
nº	Número
OIT	Organização Internacional do Trabalho
p.	Página
ss.	Seguintes
vol.	Volume

INTRODUÇÃO

O direito do trabalho é um ramo do Direito que regula as relações entre empregadores e trabalhadores.

O seu grande objetivo é conseguir o equilíbrio e uma relação de trabalho justa e equilibrada, assegurando os interesses de ambas as partes. Assim, os principais interesses que o direito do trabalho visa proteger são os direitos e deveres dos trabalhadores, condições de trabalho adequadas, remuneração justa, segurança e saúde no trabalho, igualdade de oportunidades, proteção contra discriminação e assédio, negociação coletiva para representação dos trabalhadores e acesso a mecanismos de resolução de conflitos. Estas medidas visam promover a dignidade do trabalho e a estabilidade nas relações laborais, procurando potenciar o funcionamento harmonioso das relações laborais existentes.

Ora, tendo por base estas premissas, o presente estudo visa abordar vários tópicos fundamentais no âmbito da matéria laboral, com foco especial no tema do despedimento coletivo e as suas implicações legais.

Para tal, serão analisados princípios fundamentais que norteiam as relações laborais, bem como os diferentes aspetos do despedimento, incluindo as suas modalidades, formalidades e consequências.

No primeiro capítulo serão apreciados os princípios de liberdade de desvinculação, estabilidade ou segurança no emprego e livre iniciativa económica privada. Estes princípios são pilares essenciais do Direito do Trabalho e exercem profunda influência nas relações entre empregadores e trabalhadores.

Em seguida, abordaremos a cessação do contrato de trabalho, examinando as suas diversas modalidades, como a caducidade, a revogação e as formas de despedimento, matérias de extrema importância, uma vez que o término do vínculo laboral pode ter consequências significativas para ambas as partes envolvidas.

No segundo capítulo, o foco será direcionado ao despedimento coletivo, sendo apresentada uma definição clara e uma análise da definição legal, além de procurarmos explorar as regras formais que devem ser seguidas nesse tipo de desvinculação em contexto laboral.

Já no terceiro capítulo, entraremos na temática da ilicitude do despedimento, identificando as causas que podem tornar o ato ilícito e as consequências que tal acarreta para os empregadores. Cremos que entender as implicações legais de um despedimento considerado ilícito é crucial para garantir a justiça nas relações laborais.

No quarto capítulo será realizada uma breve análise em termos de direito comparado, especialmente no que diz respeito ao despedimento coletivo. Apreciaremos como outros ordenamentos jurídicos (ordenamento jurídico alemão e angolano) tratam e regulamentam esta questão, enriquecendo assim a compreensão da matéria de forma mais abrangente.

Por fim, no quinto capítulo exploraremos os aspetos processuais do processo do trabalho, com destaque para o regime de suspensão e o regime da impugnação, os quais consubstanciam procedimentos legais relevantes em casos de despedimento, garantindo que o processo seja justo e respeite os direitos de todas as partes envolvidas.

Desta forma, esperamos que o presente estudo seja apto a oferecer uma visão abrangente e aprofundada sobre os aspetos mencionados, contribuindo para o aprimoramento da compreensão da matéria formal do despedimento coletivo e o seu enquadramento e impacto na vivência concreta das empresas.

É que, apesar de na sua génese o objetivo de uma empresa ser a geração de lucro, a verdade é que, por contingências diversas, nem sempre esse objetivo é conseguido, levando a que as empresas experienciem diversas situações de crise.

Neste sentido, em situações de dificuldades financeiras ou mudanças no mercado, a redução de custos pode ser uma medida inevitável e a possibilidade de uma empresa recorrer ao despedimento coletivo para superar uma crise é uma possível via a seguir, não obstante consubstanciar uma decisão complexa e delicada.

Assim, caso se pretenda seguir esta via, é fundamental que a empresa atue com transparência, cumprindo as leis e normas aplicáveis, bem como garantir que existe apoio adequado aos trabalhadores afetados durante a transição, cumprindo a responsabilidade social e respeito pelos funcionários.

Neste sentido, partindo de um enquadramento do conceito de despedimento coletivo e uma vez analisados os aspetos processuais do processo do trabalho, procuraremos esclarecer de que forma o despedimento coletivo poderá ser uma via de solução para os problemas de uma empresa, máxime, no que respeita ao impacto da pandemia da COVID-19 na crise económica da empresa.

CAPÍTULO 1

Noções Gerais

1- Os princípios básicos

O direito do trabalho – ou direito laboral – é composto por um conjunto abrangente de normas e regulamentos que regem as relações entre empregadores e trabalhadores e que tem como objetivo estabelecer direitos e responsabilidades para ambas as partes, garantindo um equilíbrio justo nas relações laborais.

Conforme nos refere MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, é “inevitável o reconhecimento da autonomia dogmática do direito do trabalho, porque subjacentes aos diversos institutos e regimes laborais (...) se encontram valorações materiais específicas, e porque a própria construção da área jurídica em termos sistemáticos é informada por uma lógica que a afasta do direito civil: por um lado, (...) os principais institutos laborais (o contrato de trabalho, a convenção coletiva e a greve) mostram-se irreduzíveis aos quadros dogmáticos do direito comum, porque o seu regime jurídico contraria alguns dos princípios civis fundamentais e se orienta por valores concorrentes ou alternativos aos do direito civil, como o da proteção do trabalhador ou o da salvaguarda dos interesses de gestão do empregador, o da igualdade de tratamento entre trabalhadores ou o da autonomia coletiva; por outro lado, a organização do sistema normativo laboral com base numa lógica coletiva e de autossuficiência (provada pela indissociabilidade dos fenómenos laborais individuais e coletivos e pela capacidade de desenvolver recursos específicos de tratamento dos problemas de interpretação e aplicação das normas laborais e da tutela dos interesses e institutos laborais, que asseguram a coerência interna e a sobrevivência do próprio sistema) mostra-se também inspirada por valores específicos, atinentes à proteção dos interesses dos trabalhadores e/ou dos empregadores, à autonomia coletiva ou à paz social”¹.

Ora, este ramo do Direito abrange uma série de aspetos, como contratos de trabalho, salários, horas de trabalho, condições de segurança e saúde no trabalho, proteção da maternidade e paternidade, entre outras.

Para tal, as normas laborais são projetadas para assegurar a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, promover a igualdade, a justiça e a estabilidade no ambiente de trabalho. Além disso, também reconhecem a importância da negociação coletiva entre empregadores e sindicatos para a definição de condições de trabalho e garantias adicionais.

¹ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2012) – *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte I – Dogmática Geral, 3.ª Edição, Almedina, Coimbra, pp. 493 e ss.

Conforme nos refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “O Direito do Trabalho apresenta-se, assim, ao mesmo tempo, sob o signo da proteção do trabalhador e como um conjunto de limitações à autonomia privada individual. O contrato de trabalho é integrado por uma constelação de normas que vão desde as condições pré-contratuais, passam pelos direitos e deveres recíprocos das partes, atendem com particular intensidade aos termos em que o vínculo pode cessar, e vão até aspetos pós-contratuais (como a preferência na readmissão e a abstenção de concorrência)”².

E, de acordo com MENEZES CORDEIRO, o contrato de trabalho é, na sua essência, um acordo de natureza negociável, o que se deve ao facto de que, além da liberdade inerente à sua formação, as partes envolvidas têm a capacidade de definir as cláusulas de acordo com suas vontades, desde que o que seja dentro de determinados parâmetros estabelecidos³.

Assim, com base nos princípios da equidade e da justiça, as regras laborais visam garantir que os trabalhadores sejam tratados de forma digna e que as suas condições de trabalho sejam razoáveis e seguras. Ao abordar questões como contratos de trabalho, remuneração, horários, férias, despedimentos e medidas de proteção no local de trabalho, o direito laboral procura equilibrar os interesses do empregador com os direitos fundamentais dos trabalhadores. Além disso, reconhece a importância da negociação coletiva e do diálogo social para a definição de condições específicas de trabalho em diferentes setores e empresas.

Sobre este aspeto, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES afirma ainda que “As condições do contrato, na medida em que se encontram na disponibilidade dos contraentes, são, em regra, ditadas pelo empregador, a quem cabe, também, a iniciativa do processo negocial e, depois, já na fase de execução do contrato, a determinação concreta da posição funcional do trabalhador. A atuação do Direito do Trabalho visa enquadrar, através de um sistema de limitações imperativas, o protagonismo do empregador na definição dos termos em que a relação de trabalho se vai desenvolver”⁴.

Por outro lado, o sistema legal laboral também se preocupa com a proteção de grupos mais vulneráveis, como as mulheres grávidas, os jovens trabalhadores e trabalhadores em situações de trabalho precário. Através de medidas como licenças de maternidade e paternidade, limitações de horário de trabalho e proibições de discriminação, visa-se garantir a justiça e a igualdade no local de trabalho.

² Cfr. FERNANDES, Monteiro António (2017) – *Direito do Trabalho* (Vol. 18). Almedina, Coimbra., pp. 22 e 23.

³ Cfr. CORDEIRO, Menezes (1994) – *Manual de Direito de Trabalho*, Almedina, Coimbra, reimpressão, pp. 518 e 519.

⁴ Cfr. FERNANDES, Monteiro António (2017) – *Direito do Trabalho* (Vol. 18). Almedina, Coimbra., pp. 22 e 23.

Neste sentido, podemos afirmar que o direito laboral em Portugal é um componente essencial da estrutura legal que visa garantir uma relação de trabalho equitativa e proporcionar segurança tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores.

1.1- Princípio de liberdade de desvinculação

Dentro dos parâmetros gerais plasmados pelo direito do trabalho, o princípio de liberdade de desvinculação emerge como um conceito de extrema importância.

Conforme salientam OTÍLIA DE FÁTIMA OLIVEIRA MILHOMENS e JOSÉ NORONHA RODRIGUES, partindo da premissa de que em qualquer área da vida humana «“nada é eterno”, este princípio é oposto ao princípio da estabilidade da relação laboral, pois, existe autonomia de cada um dos intervenientes cessar o vínculo laboral, mesmo que o outro não concorde»⁵.

Assim, o princípio de liberdade de desvinculação reconhece o direito tanto do empregador quanto do trabalhador de terminar o contrato de trabalho, desde que sejam respeitadas as condições e procedimentos estabelecidos na legislação laboral. Em outras palavras, o princípio de liberdade de desvinculação preconiza que o empregador e o trabalhador têm a liberdade de terminar o contrato de trabalho, desde que sejam cumpridas as formalidades legais, como pré-aviso e outras obrigações específicas, e que não haja violação dos direitos fundamentais do trabalhador.

Como veremos, para o empregador, tal significa que o mesmo pode terminar o contrato de trabalho por razões justificáveis, como motivos económicos, reestruturação da empresa, insuficiência de desempenho ou outras situações previstas na lei. No entanto, o empregador deve garantir que o *términus* da relação contratual seja feito de acordo com os preceitos legais aplicáveis, evitando assim práticas abusivas ou arbitrárias.

Para o trabalhador, o princípio de liberdade de desvinculação implica que ele tem o direito de cessar a relação laboral, seja por vontade própria, para procurar melhores oportunidades ou por outros motivos pessoais ou profissionais. Neste caso, o trabalhador também deve seguir os procedimentos adequados, como dar o pré-aviso necessário ou cumprir outras obrigações previstas na lei.

⁵ Cfr. MILHOMENS, Otilia de Fátima Oliveira e RODRIGUES, José Noronha (2017) – *Análise Jurídico-Teórica do Instituto Jurídico da Cessação do Contrato de Trabalho*, Centro de Estudos Aplicados do Atlântico p. 6.

A título de exemplo, OTÍLIA DE FÁTIMA OLIVEIRA MILHOMENS e JOSÉ NORONHA RODRIGUES, afirmam que “(...) se for vontade do trabalhador de cessar a relação laboral, este pode denunciar o contrato, desde que respeite o respetivo aviso prévio. Se for o empregador a querer cessar o contrato, uma vez que a rutura do vínculo laboral não afeta a sua vida pessoal, esta sua liberdade de cessar o contrato está associada ao princípio da livre iniciativa económica privada, pois, num mundo em constantes alterações, tanto económicas como, até mesmo, tecnológicas, é imperativo adequar os recursos (incluindo os humanos) a tais alterações”⁶.

É importante ressaltar que, apesar da liberdade de desvinculação ser um princípio legalmente previsto, o mesmo carece de fundamentos concretos, pelo que, o direito laboral também estabelece limites e salvaguardas para proteger os trabalhadores de rescisões injustas ou discriminatórias, o que leva a que, em alguns casos, a rescisão de contrato possa ser considerada abusiva se violar os direitos do trabalhador ou for motivada por fatores ilegais, como discriminação de género, raça ou religião⁷.

1.2- Princípio da estabilidade ou da segurança no emprego

Somos da opinião de que o princípio da estabilidade ou da segurança no emprego é uma verdadeira pedra angular do direito laboral em Portugal, tendo como objetivo assegurar um ambiente laboral equitativo e proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores.

O referido princípio reconhece a importância da continuidade da relação de trabalho⁸, proporcionando aos trabalhadores uma sensação de segurança e previsibilidade nas suas atividades laborais⁹.

⁶ Cfr. MILHOMENS, Otília de Fátima Oliveira e RODRIGUES, José Noronha (2017) – *Análise Jurídico-Teórica do Instituto Jurídico da Cessação do Contrato de Trabalho*, Centro de Estudos Aplicados do Atlântico p. 6.

⁷ A título de exemplo, veja-se a decisão proferida abordada no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 06-06-2007, a qual condenou a empresa a Ré:

“a) a reintegrar a A. no seu posto de trabalho com todos os direitos e regalias incluindo a antiguidade por o despedimento ser nulo por ilícito, por ser discriminatório e por não se verificarem os requisitos legais para a promoção do despedimento colectivo.

“b) a pagar à A, as retribuições vencidas no valor de 6.115.22 euros até ao final do mês de Setembro de 2003 e os vencidos mais o prémio de incentivos a fixar para o período de Janeiro a Maio de 2003;

“c) a pagar à A. uma indemnização por danos morais no valor de 10.000,00 euros;

d) a pagar juros de mora à taxa legal sobre as retribuições devidas até efectiva integração”, Cfr. <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/-/B6D6D6DD644CC53B80257308003B9674> (consultado a 04/08/2023).

⁸ Cfr. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2000) – *A matriz constitucional do Direito do Trabalho*, III Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina, Coimbra, p. 27.

⁹ Cfr. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui (2010) – *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I (2.ª ed.), Wolters-Kluwer/Coimbra Editora, Coimbra, pp. 1045 ss.

De acordo com BERNARDO LOBO XAVIER, ao promover a estabilidade no emprego, verificamos que este princípio contribui para a construção de relações laborais saudáveis e duradouras, o que implica que os empregadores se devem abster de realizar rescisões arbitrárias ou injustificadas, garantindo que a decisão de terminar um contrato de trabalho seja fundamentada em motivos legítimos, como razões económicas, de produtividade ou de reestruturação da empresa¹⁰.

Assim, a segurança no emprego correlaciona-se com a proteção contra despedimentos discriminatórios ou retaliatórios e visa preservar a dignidade do trabalhador, assegurando que as cessações contratuais não sejam usadas como represália por atividades sindicais, por exemplo, ou com base em características pessoais, como género, idade ou origem étnica¹¹.

A estabilidade no emprego também desempenha um papel na promoção da coesão social e na prevenção do desemprego, pois, ao trazer aos trabalhadores a perceção de que o seu emprego está seguro contra cessações injustificadas, o princípio da estabilidade ou da segurança no emprego contribui para a estabilidade económica, a produtividade e o bem-estar da sociedade como um todo¹².

No entanto, é importante salientar que o princípio da estabilidade no emprego não impede que os empregadores ajustem as suas equipas ou promovam reestruturações legítimas, quando necessário, motivo pelo qual – como veremos adiante – a legislação laboral prevê procedimentos adequados para tais situações, equilibrando as necessidades das empresas com os direitos dos trabalhadores.

1.3- Princípio da livre iniciativa económica privada

O princípio da livre iniciativa económica privada é um pilar central da ordem económica e jurídica em Portugal, o qual estabelece a base para a atividade empresarial e a tomada de decisões no âmbito comercial.

Em concreto, verificamos que o referido princípio se encontra – entre outros – plasmado no art.º 61.º da Constituição da República Portuguesa.

Ora, o art.º 61.º, n.º 1 e 2 CRP estabelece que a iniciativa económica privada se exerce livremente nos quadros definidos pela Constituição e pela lei e tendo em conta o interesse geral

¹⁰ Cfr. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2004) – *A Constituição portuguesa como fonte do Direito do Trabalho e os direitos fundamentais dos trabalhadores*, AA.VV., Estudos de Direito do Trabalho em homenagem ao Professor Doutor Manuel Alonso Olea, Almedina, Coimbra, pp. 19 ss.

¹¹ Sobre este aspeto, veja-se o Acórdão atrás enunciado.

¹² Cfr. CARVALHO, António Nunes de (1999) – *Reflexão sobre a Constituição e o Direito do Trabalho*, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 57.

e que a todos é reconhecido o direito à livre constituição de cooperativas, desde que observados os princípios cooperativos¹³.

Por conseguinte, verificamos que o referido princípio reconhece e valoriza a capacidade dos indivíduos e de as empresas empreenderem livremente, investirem em negócios e desenvolverem atividades económicas com autonomia.

De acordo com este princípio, os indivíduos têm o direito de iniciar, gerir e conduzir negócios de acordo com as suas escolhas e interesses, sujeitos às regras e normas estabelecidas pelo Estado, o que significa que as empresas podem competir no mercado, explorar oportunidades de crescimento e inovação, e decidir sobre a produção, distribuição e comercialização de bens e serviços.

A livre iniciativa económica privada também está intrinsecamente ligada à liberdade contratual, permitindo que as partes negociem acordos comerciais, contratos de trabalho e outras transações comerciais de acordo com as suas necessidades e interesses mútuos. Esse princípio incentiva a criatividade empresarial, a diversificação económica e a geração de riqueza.

No entanto, é importante ressaltar que a livre iniciativa económica privada não é absoluta e está sujeita a limitações impostas pelo Estado para garantir a justiça, a equidade e o bem-estar da sociedade como um todo.

Assim, regulamentações e intervenções estatais podem ser implementadas para prevenir práticas anti concorrenciais¹⁴, bem como, para proteger os direitos dos consumidores¹⁵, promover a igualdade de oportunidades e salvaguardar questões de interesse público.

Assim, o equilíbrio entre a livre iniciativa económica privada e a intervenção regulatória do Estado é fundamental para garantir um ambiente empresarial justo e sustentável¹⁶.

¹³ Cfr. <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx> (consultado a 07/08/2023).

¹⁴ A título de exemplo, podemos referir a Lei n.º 19/2012, de 08 de Maio, que aprovou o Novo Regime Jurídico da Concorrência, Cfr. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/19-2012-553391> (consultado a 08/07/2023).

¹⁵ Neste sentido, podemos referir a Lei n.º 24/96, de 31 de julho, a qual estabeleceu o regime legal aplicável à defesa dos consumidores, Cfr. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/24-1996-406882> (consultado a 09/08/2023).

¹⁶ Neste sentido, cumpre fazer referência ao Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo de 23-02-2005, que nos refere que “Não sendo o direito de iniciativa económica privada um direito absoluto, o legislador não está impedido de, em ordem à promoção “do aproveitamento racional dos recursos naturais” imposta pelo art.º 66.º da CRP, introduzir, através da lei ordinária, as restrições necessárias e proporcionais à satisfação desse aproveitamento, desde que salguarde o conteúdo essencial daquele direito”, Disp. *in* <http://www.gde.mj.pt/jsta.nsf/35fbbbf22e1bb1e680256f8e003ea931/8bf9193f474309a280256f8e0041ad6a?OpenDocument&ExpandSection=1> (consultado a 10/08/2023).

Neste sentido, podemos afirmar que o princípio da livre iniciativa económica privada visa estimular a atividade económica, o crescimento e o desenvolvimento, ao mesmo tempo que respeita valores sociais e direitos fundamentais.

2- Cessaçãõ do contrato do trabalho

No contexto do direito laboral em Portugal, a cessaçãõ de contrato de trabalho é um tema de relevância significativa, uma vez que define os diversos caminhos pelos quais a relaçaõ laboral entre empregador e trabalhador pode ser concluída.

Neste sentido, as modalidades de cessaçãõ de contrato de trabalho constituem um conjunto de opções legalmente estabelecidas que delinham os processos e as condições nas quais as partes envolvidas podem decidir pôr termo à relaçaõ de trabalho existente e previamente formalizada.

As referidas modalidades oferecem uma estrutura que garante a segurança jurídica tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores, assegurando que a cessaçãõ de contrato ocorra de maneira transparente e equitativa.

A verdade é que, na prática, as razões e os procedimentos pelos quais um contrato de trabalho pode ser terminado podem variar, abrangendo uma gama diversificada de circunstâncias, desde decisões voluntárias das partes até questões relacionadas ao desempenho, reestruturaçãõ empresarial ou outras contingências.

Nesse contexto, é fundamental entender as modalidades de cessaçãõ de contrato de trabalho, dado que, tal proporciona uma compreensãõ mais abrangente dos direitos e responsabilidades de ambas as partes. A capacidade de escolher a modalidade mais adequada para uma determinada situaçaõ contribui para um término adequado e harmonioso da relaçaõ laboral, minimizando potenciais conflitos e protegendo os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ora, as concretas modalidades de cessaçãõ do contrato de trabalho encontram-se previstas no art.º 340.º do Código do Trabalho, o qual nos refere que, para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogaçãõ;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinçãõ de posto de trabalho;

- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador¹⁷.

2.1- Caducidade

Ora, começando pela primeira causa de cessação do contrato de trabalho, verificamos que o art.º 343.º do Código do Trabalho estabelece que o contrato de trabalho caduca nos termos gerais, designadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez¹⁸.

Ora, verificamos assim que a cessação de contrato de trabalho por caducidade implica o término do contrato de trabalho sem que haja uma iniciativa direta de qualquer uma das partes envolvidas, ou seja, empregador ou trabalhador. A caducidade ocorre por força de circunstâncias predefinidas e decorre de forma automática, sem necessidade de uma decisão unilateral ou bilateral.

2.2- Revogação

Por seu turno, o art.º 349.º do CT prevê a possibilidade de cessação de contrato de trabalho por acordo, estabelecendo, no seu n.º 1 que o empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo e ainda no seu n.º 2 que, em termos formais, o acordo de revogação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar¹⁹.

Paralelamente, o referido art.º 349.º, n.º 3 CT dispõe que o documento deverá mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respetivos efeitos, bem como o prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação.

¹⁷ Cfr. https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis (consultado a 11/08/2023).

¹⁸ *Id.*

¹⁹ Cfr. https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis (consultado a 12/08/2023).

Ora, verificamos assim que a revogação de contrato de trabalho é um conceito jurídico que se refere ao ato pelo qual as partes envolvidas – empregador e trabalhador – concordam em extinguir o contrato de trabalho de forma mútua e voluntária.

Como é fácil de compreender, este processo difere de outras formas de cessação de contrato, como o despedimento ou a caducidade, pois é uma decisão tomada de comum acordo entre as partes, sem que existam motivos disciplinares, justificações legais ou términos automáticos envolvidos.

2.3- Despedimento por facto imputável ao trabalhador

Em sentido diverso dos dois casos anteriores, o despedimento por facto imputável ao trabalhador consubstancia uma modalidade de despedimento, pelo que, estamos perante uma decisão unilateral tomada pelo empregador.

Rege nesta sede o art.º 351.º, n.º 1 do Código do Trabalho, o qual prevê como justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Em concreto, o n.º 2 do referido art.º 351.º estabelece que constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador, as seguintes situações:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

- j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
- m) Reduções anormais de produtividade²⁰.

Ora, verificamos então que o despedimento por facto imputável ao trabalhador, regulado pelo Código do Trabalho, é uma modalidade de cessação de contrato de trabalho que ocorre quando o empregador decide, de forma unilateral, terminar o contrato de trabalho de um trabalhador devido a comportamentos inadequados ou violações das suas obrigações laborais por parte do trabalhador.

Porém, esta decisão não é tomada sem qualquer fundamentado, dado que está associada ao incumprimento grave das responsabilidades laborais do trabalhador, que pode prejudicar a relação de trabalho ou o funcionamento da empresa.

2.4- Despedimento coletivo

O despedimento coletivo (questão que nos interessa sobremaneira no âmbito do presente estudo) reporta-se à cessação de contratos de trabalho que é promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos (art.º 359.º, n.º 1 do Código do Trabalho²¹).

Paralelamente, o n.º 2 do referido art.º 359.º do CT estabelece que, para efeitos do anteriormente referido, se consideram, nomeadamente:

a) Motivos de mercado - 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;

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

²⁰ Cfr. https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis (consultado a 22/08/2023).

²¹ Cfr. https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis (consultado a 24/08/2023).

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

Assim, verificamos que o despedimento coletivo consiste na cessação de contratos de trabalho realizada por iniciativa do empregador, quando este se vê obrigado a proceder ao despedimento de um número significativo de trabalhadores num curto período de tempo, geralmente devido a razões económicas, tecnológicas, estruturais ou de produção que afetam substancialmente a empresa.

2.5- Despedimento por extinção de posto de trabalho

Já o despedimento por extinção do posto de trabalho encontra-se previsto no art.º 367.º, n.º 1 do Código do Trabalho, o qual prevê que se considera despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa²².

No que concerne ao concreto conceito de motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, regem os aspetos referidos no n.º 2 do artigo 359.º, já referidos.

Sem prejuízo do exposto, para que o despedimento seja considerado lícito aos olhos da lei, o empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo deverá comunicar tal intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger (art.º 368.º, n.º 1 CT).

Paralelamente, da comunicação referida comunicação terão de constar:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.^{o23} ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (art.º 368.º, n.º 2 CT).

²² Cfr. https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis (consultado a 24/08/2023).

²³ Artigo 366.º

Caso inexistas as entidades referidas no n.º 1:

a) O empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento coletivo, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos;

b) Os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores (art.º 368.º, n.º 3 CT).

Sem prejuízo das referidas condições, estabelece o art.º 369.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:

a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;

b) A necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.

c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir²⁴.

Paralelamente, no que respeita às consultas prévias, estabelece o art.º 370.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que nos 15 dias posteriores à comunicação prevista no artigo 369.º, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja

Compensação por despedimento coletivo

1 - Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 - A compensação prevista no número anterior é determinada do seguinte modo:

a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;

d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

3 - O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito do trabalhador a acionar o FGCT, nos termos previstos em legislação específica.

4 - Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo.

5 - A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último.

6 - Nos casos de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário, o trabalhador tem direito a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º e do n.º 4 do artigo 345.º, consoante os casos, aplicando-se, ainda, o disposto nos n.os 2 a 5 do presente artigo.

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 e 6.

²⁴ Cfr. https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis (consultado a 28/08/2023).

representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, e as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

Ademais, o n.º 2 do referido art.º 370.º CT dispõe que qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no n.º 1 pode, nos cinco dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.

Em termos concretos, no que respeita à apreciação dos argumentos em causa, refere-nos o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 02-11-2022 que:

“I- A legalidade do despedimento por extinção do posto de trabalho deve ser aferida segundo os critérios empresariais utilizados pelo empregador, competindo ao julgador unicamente verificar a exatidão ou veracidade dos motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que foram invocados e a existência de umnexo causal entre esses motivos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, se possa concluir que aqueles eram idóneos a justificá-lo.

II- Na avaliação dos motivos justificativos do despedimento por extinção do posto de trabalho realizado por uma sociedade integrada num grupo económico, o tribunal deve ter em conta não só a dimensão económico-financeira e o modelo de funcionamento da sociedade empregadora, mas também as implicações que nesta tenha a situação global do grupo”²⁵.

Por último, cumpre referir que, no que concerne aos direitos do trabalhador despedido por extinção do posto de trabalho, aplica-se o disposto no n.º 4 e na primeira parte do n.º 5 do artigo 363.º e nos artigos 364.º a 366.º do Código do Trabalho.

2.6- Despedimento por inadaptação

O despedimento da inadaptação reporta-se à cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho (art.º 373.º do Código do Trabalho).

25

Disp. *in* <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/8561e5617444c56c802588ef0043b397?OpenDocument> (consultado a 29/08/2023).

Em concreto, verifica-se uma situação de inadaptação quando, sendo determinada pelo modo de exercício de funções do trabalhador, torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, em função de:

- a) Redução continuada de produtividade ou de qualidade;
- b) Avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho;
- c) Riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros (art.º 374.º, n.º 1 CT).

Paralelamente, o art.º 374.º, n.º 2 estabelece que se verifica ainda inadaptação de trabalhador afeto a cargo de complexidade técnica ou de direção quando não se cumpram os objetivos previamente acordados, por escrito, em consequência do seu modo de exercício de funções e seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho²⁶.

Ora, conforme verificamos, a inadaptação do trabalhador pode ser de natureza técnica, psicológica ou comportamental.

Em primeiro lugar, a inadaptação técnica ocorre quando o trabalhador não possui as competências ou conhecimentos necessários para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho.

Por seu turno, a inadaptação psicológica ocorre quando o trabalhador apresenta dificuldades de adaptação a situações de trabalho, como trabalhar em equipa ou lidar com clientes.

E, por último, a inadaptação comportamental ocorre quando o trabalhador apresenta comportamentos inadequados ou prejudiciais para a empresa, como faltas frequentes, incumprimentos contratuais ou negligência no trabalho.

No que respeita aos requisitos para despedimento, o art.º 375.º, n.º 1 do CT estabelece que o despedimento por inadaptação em situação referida no n.º 1 do art.º 374.º CT apenas pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento;
- b) Tenha sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho, por autoridade competente ou entidade formadora certificada;

²⁶ Cfr. https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis (consultado a 29/08/2023).

c) Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período de adaptação de, pelo menos, 30 dias, no posto de trabalho ou fora dele sempre que o exercício de funções naquele posto seja suscetível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros;

d) Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional do trabalhador.

2.7- Resolução pelo trabalhador

A resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador encontra-se prevista no art.º 394.º do Código do Trabalho.

Ora, o n.º 1 do referido artigo esclarece que, caso ocorra justa causa, o trabalhador poderá fazer cessar imediatamente o contrato²⁷.

Paralelamente, o n.º 2 do referido artigo especifica que constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

E ainda,

f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante²⁸.

2.8- Denúncia pelo trabalhador

A denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador encontra-se prevista nos artigos. 400.º (denúncia com aviso prévio) e 401.º (denúncia sem aviso prévio) do Código do Trabalho.

²⁷ Cfr. https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis (consultado a 04/09/2023).

²⁸ Cfr. https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis (consultado a 05/09/2023).

Conforme nos refere o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 24-02-2022, “Atento o disposto nos artigos 400.º e 401.º do Código do Trabalho, o contrato de trabalho pode cessar por denúncia do trabalhador, sem necessidade de invocação de qualquer causa ou motivo justificativo da cessação”²⁹.

Ora, verificamos, assim, que a grande diferença das situações de denúncia do contrato de trabalho para as demais, é que na denúncia a cessação do contrato de trabalho é operada sem que seja necessária a apresentação de qualquer justificação.

Quando um trabalhador pretende fazer cessar o contrato de trabalho por esta via, basta-lhe remeter uma comunicação à entidade empregadora, informando que irá fazer cessar a relação laboral.

Neste sentido, caso seja cumprido o prazo legal do aviso prévio (art.º 400.º CT), serão pagos os créditos laborais ao trabalhador.

Porém, caso o aviso prévio não seja cumprido (art.º 401.º CT), aos referidos créditos laborais haverá que descontar o montante que o trabalhador terá de pagar ao empregador, respeitante à indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência³⁰.

29

Cfr. <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/9e3f57f967ff9445802588010032ece5?OpenDocument> (consultado a 05/09/2023).

³⁰ Cfr. https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis (consultado a 05/09/2023).

Despedimento Coletivo

2.1- Esclarecimento de conceitos

O mundo empresarial é frequentemente caracterizado por ciclos de crescimento, adaptação e desafios imprevistos.

Num cenário de constante evolução económica, tecnológica e social, as organizações muitas vezes enfrentam a necessidade de reestruturação para garantir a sua sustentabilidade e competitividade, pelo que, uma das medidas que pode ser adotada em circunstâncias desafiadoras é o despedimento coletivo, um conceito que suscita debates e reflexões profundas sobre o equilíbrio entre as necessidades das empresas e os direitos dos trabalhadores.

Conforme já fomos aflorando, o despedimento coletivo (art.º 359.º ss. CT), em termos simples, refere-se à dispensa simultânea de um número significativo de trabalhadores por parte de uma empresa ou organização.

Ora, este processo difere do despedimento individual, onde apenas um colaborador é afetado, e está muitas vezes ligado a fatores económicos, estruturais ou tecnológicos que afetam o funcionamento da empresa.

No cerne do despedimento coletivo reside a tensão entre as necessidades da empresa e os direitos dos trabalhadores. Por um lado, as empresas podem argumentar que a reestruturação é fundamental para manter a sua viabilidade a longo prazo, permitindo-lhes fazer ajustes necessários para acompanhar as mudanças no mercado, adotar novas tecnologias ou superar dificuldades financeiras. Por outro lado, os trabalhadores afetados enfrentam incerteza, ansiedade e possíveis dificuldades financeiras decorrentes da perda do emprego.

Em face do exposto, é indubitável considerar que o despedimento coletivo transcende a esfera económica, adentrando no domínio social e humano.

Por conseguinte, este fenómeno abrange uma série de áreas interconectadas, desde as implicações financeiras até aos aspetos emocionais e psicológicos que afetam tanto os trabalhadores despedidos como os que permanecem na empresa. Assim, as empresas enfrentam o desafio de equilibrar a necessidade de eficiência e adaptação com a responsabilidade de cuidar dos seus recursos humanos.

2.1.1- Breve resenha histórica do despedimento coletivo

Conforme se referiu já, o despedimento coletivo consubstancia uma medida excecional que permite ao empregador extinguir contratos de trabalho de um número significativo de trabalhadores, por motivos económicos, tecnológicos ou estruturais³¹.

No entanto, a sua regulamentação nem sempre teve o nível de densidade que tem na atualmente, tendo evoluído ao longo do tempo, refletindo as mudanças nas condições económicas e sociais do país.

Até à Revolução de 25 de abril de 1974, o despedimento coletivo não estava regulamentado de profunda em Portugal.

Neste sentido, ao fazermos uma breve viagem histórica no âmbito da legislação laboral, identificado o Decreto-Lei n.º 44 506 de 10 de agosto de 1962³², o qual surgiu da necessidade de regulamentar os numerosos processos de reorganização industrial em curso na época, cujos princípios foram estabelecidos na Lei n.º 2005, de 14 de março de 1945³³.

Mais tarde temos o Decreto-Lei 48 888 de 1 de março de 1969³⁴, no qual o principal objetivo por trás dos despedimentos era simplesmente facilitar às empresas a redução da sua força de trabalho³⁵.

Conforme nos referem ANTUNES e GUERRA, bastava alegar a necessidade de “diminuição da produção”, “dispensa de trabalhadores” ou até mesmo a necessidade de encerramento da empresa³⁶.

Quer isto dizer que, naquela época, o empregador podia rescindir o contrato de trabalho sem precisar de uma razão justificada, ou seja, o poder do empregador era muito forte, o que deixava o trabalhador numa posição muito vulnerável.

Sucedem que, como podemos verificar, este tipo de abordagem ia contra o princípio da estabilidade e segurança no emprego, tanto a nível individual como coletivo, o que levou o legislador a ser especialmente cauteloso em relação ao tema dos despedimentos coletivos, devido ao seu potencial para causar um elevado desemprego em massa³⁷.

³¹ Cfr. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2000) – *O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa*. Lisboa: Verbo, pp. 270 ss.

³² Cfr. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/44506-1962-163242> (consultado a 05/09/2023).

³³ Cfr. <https://dre.tretas.org/dre/69043/lei-2005-de-14-de-marco> (consultado a 05/09/2023).

³⁴ Cfr. <https://files.dre.pt/1s/1969/03/05100/02470247.pdf> (consultado a 05/09/2023).

³⁵ Cfr. FERNANDES, António Monteiro (2021) – *Uma história de leis do trabalho. De como nasceram e cresceram em Portugal (1867-1974)*, Quid Juris? (Lisboa, 2021), pp. 39 ss.

³⁶ Cfr. ANTUNES, C. A., & GUERRA, A. F. (1984) – *Despedimentos e outras formas de gestão do contrato de trabalho*. Coimbra, Almedina.

³⁷ Cfr. FERNANDES, António Monteiro (2021) – *Uma história de leis do trabalho. De como nasceram e cresceram em Portugal (1867-1974)*, Quid Juris? (Lisboa, 2021), pp. 39 ss.

Assim, com a chegada do Decreto-Lei n.º 783/74, de 31 de Dezembro emerge o conceito de despedimento coletivo, salientando-se que se considera despedimento coletivo a “cessação do contrato de trabalho, por decisão unilateral da entidade patronal, quer feita simultaneamente, quer de forma sucessiva, no prazo de três meses, sempre que seja provocada por encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções da empresa ou por redução do pessoal baseada em motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, [...] sempre que abranja, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de empresas que empreguem habitualmente até cinquenta ou mais de cinquenta trabalhadores”³⁸.

Um ano mais tarde, temos o Decreto-Lei 372-A/75³⁹, o qual procedeu ao estabelecimento de medidas de proteção aos trabalhadores.

A título de exemplo, podemos referir o art.º 29.º, n.º 1 do referido Decreto-Lei 372-A/75, o qual estabeleceu que “Em caso de despedimento coletivo, efetuado nos termos da legislação respetiva, os trabalhadores atingidos têm direito às indemnizações previstas para o despedimento por motivo atendível”⁴⁰.

Ora, conforme nos refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “não pode ter-se como relevante qualquer fundamento invocado pela entidade patronal, ainda que comum a vários trabalhadores, não serão atendíveis, nomeadamente, razões de carácter subjetivos embora coincidentes, mas, apenas, motivo inerentes à organização produtiva em que se inserem e, por isso, exterior à relação do trabalho”⁴¹.

Com a evolução sociológica e as inerentes e frequentes mudanças na legislação, todas as precauções e formalidades foram estabelecidas em benefício do trabalhador e para proteger a sua posição.

Neste sentido, a própria lei Constitucional foi alterada em 1976 e, com ela, o atual art.º 53.º, sob a epígrafe “Segurança no emprego”, estabelece que “É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”⁴².

Mais tarde, com a entrada na Comunidade Económica Europeia (atual União Europeia), Portugal ficou sujeito às medidas legais comunitárias.

³⁸ Cfr. <https://dre.tretas.org/dre/67537/decreto-lei-783-74-de-31-de-dezembro> (consultado a 05/09/2023).

³⁹ Cfr. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/372-a-1975-151932> (consultado a 06/09/2023).

⁴⁰ *Id.*

⁴¹ Cfr. FERNANDES, Monteiro António (2017) – *Direito do Trabalho* (Vol. 18). Almedina, Coimbra.

⁴² Cfr. <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx> (consultado a 07/09/2023).

Neste sentido, cumpre fazer referência à Diretiva 98/59/CE do Conselho de 20 de julho de 1998, a qual teve como principal objetivo “reforçar a proteção dos trabalhadores em caso de despedimento coletivo” e ainda levar a uma harmonização das “diferenças existentes entre os Estados-membros no que respeita às modalidades e ao processo dos despedimentos”⁴³.

Após a aprovação e entrada em vigor da Lei n.º 99/2003, a qual aprovou o Código do Trabalho de 2003, verificamos que a noção de despedimento coletivo passa a ser a seguinte: “Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos”⁴⁴.

Na sequência da evolução que se foi verificando, na atualidade o despedimento coletivo encontra-se regulamentado de forma expressa no Código do Trabalho, designadamente nos artigos 359.º e seguintes.

2.1.2- Requisitos e regras processuais

Na sequência da evolução social e legal que se foi verificando ao longo dos tempos, na atualidade existe a plena perceção de que o despedimento coletivo é uma realidade que afeta tanto trabalhadores como empregadores e, como tal, gera inúmeras preocupações e desafios para ambas as partes envolvidas.

Para os trabalhadores, o despedimento coletivo representa uma situação de grande incerteza e ansiedade, uma vez que a perda do emprego pode ter um impacto significativo nas suas vidas, afetando não apenas o sustento financeiro, mas também a estabilidade emocional e social.

Para os empregadores, trata-se de uma medida de recurso, a qual é utilizada não em situações em que a empresa se encontra bem e estável, mas sim em momentos de dificuldade. Por conseguinte, também para os empregadores não é fácil recorrer a este mecanismo legal, dado a turbulência inerente.

⁴³ Cfr. <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/4536855b-5b01-4f1a-a4b0-f83f971714c8> (consultado a 07/09/2023).

⁴⁴ Cfr. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/99-2003-632906> (consultado a 07/09/2023).

2.1.3- Motivos

Neste sentido, existem diversos motivos que podem justificar o recurso ao despedimento coletivo.

Ora assim, o art.º 359.º, n.º 1 do Código do Trabalho esclarece que o despedimento coletivo se reporta à cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador, a qual é operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, e abrange, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores – conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro – e sempre que tal ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos⁴⁵.

Nos referidos motivos são, por seu turno, especificados no n.º 2 do referido art.º 359.º CT, o qual nos esclarece que se consideram motivos de mercado a situação de 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.

Paralelamente, para os devidos e legais efeitos, são considerados motivos estruturais o desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes e motivos tecnológicos as alterações realizadas nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação⁴⁶.

Ora, conforme podemos verificar, a lei atualmente em vigor especifica de forma clara os motivos que poderão fundamentar um despedimento coletivo.

Na atualidade não se olha apenas para uma vontade sem qualquer fundamento do empregador, mas tenta-se conjugar as necessidades do empregador com as consequências advenientes para os trabalhadores.

Paralelamente, os referidos motivos terão de ser apreciados em concreto e será necessário fazer prova dos mesmos.

⁴⁵

Cfr. https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_print_articulado.php?tabela=leis&artigo_id=&nid=1047&nversao=&tabela=eis (consultado a 08/09/2023).

⁴⁶ *Id.*

Neste sentido nos refere o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 15/04/2021⁴⁷, o qual esclarece que “4. Na apreciação dos motivos invocados para o despedimento coletivo, o tribunal deve verificar a veracidade dos motivos invocados e averiguar a proporcionalidade entre a motivação apresentada e a decisão de proceder ao despedimento coletivo.

5. Deve, igualmente, efetuar um juízo de consequentialidade entre os motivos justificativos do despedimento e a decisão de fazer cessar cada um dos contratos de trabalho.

6. A enunciação dos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir deverá ser suficientemente clara de modo a permitir: (i) aos trabalhadores afetados, (a) a perceção das razões que importaram fossem englobados no procedimento, (b) aquilatar da adequação desses critérios à cessação, em concreto, dos seus vínculos laborais, (c) aferir da veracidade dessas razões e seu nexos com o critério eleito; (ii) ao Tribunal, a sindicabilidade da sua concreta aplicação”⁴⁸.

No que respeita em concreto aos critérios de seleção dos trabalhadores, SOFIA SILVA E SOUSA esclarece-nos que “os critérios utilizados deverão ser tão objetivos ou objetiváveis quanto possível, desde logo, de forma a evitar seleções que possam ser qualificadas como arbitrárias ou discriminatórias. Em regra, a aplicação destes critérios tem por referência um departamento ou secção, comparando-se aptidões, conhecimentos, características ou valências de uns trabalhadores face aos outros”⁴⁹.

2.1.4- Comunicações

Ora, de acordo com a legislação presentemente em vigor, para que seja operado um despedimento coletivo, paralelamente aos motivos atrás enunciados, é necessário cumprir os trâmites legais aplicáveis.

Contudo, sobre este aspeto, o 360.º, n.º 1 do Código do Trabalho esclarece que, em primeiro lugar, o empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou

⁴⁷

Disp.

in

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/42a7fc8a5e32392f802586c5004a90ae?OpenDocument> (consultado a 09/09/2023).

⁴⁸ *Id.*

⁴⁹ Cfr. SOUSA, Sofia Silva e (2015) – *Notas (breves) sobre o procedimento do despedimento colectivo*, in: *Estudos Dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. III, Universidade Católica Editora, Lisboa, p. 489.

às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger. Esta comunicação é o primeiro passo formal no processo de despedimento coletivo em Portugal⁵⁰.

Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar vários elementos essenciais, nomeadamente:

a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo, ou seja, as razões económicas, de reestruturação ou encerramento de atividades que justificam a decisão;

b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, para que seja claro que parte da organização será afetada;

c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, garantindo que a escolha é baseada em critérios justos e transparentes;

d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, ou seja, quantos e quais trabalhadores serão afetados;

e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, estabelecendo um cronograma para a implementação do processo;

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

Paralelamente, o n.º 3 do referido artigo estabelece que, na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento coletivo, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos.

Os trabalhadores afetados podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão representativa os elementos de informação discriminados.

Além disso, o empregador, na data em que procede à comunicação prevista nos n.ºs 1, 3 ou 4, envia uma cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.

Ademais, é importante salientar que o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 5 constitui uma contraordenação grave, sujeita a sanções legais, dado que os procedimentos analisados visam proteger os direitos dos trabalhadores e garantir que os

50

Cfr. https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_print_articulado.php?tabela=leis&artigo_id=&nid=1047&nversao=&tabela=leis (consultado a 09/09/2023).

despedimentos coletivos sejam realizados de forma justa e transparente e caso não sejam cumpridos, tal poderá trazer consequência negativas para os trabalhadores.

2.1.5-Informações e negociações

Por outro lado, no que respeita às informações e negociações cumpre referir o art.º 361.º, n.º 1 do Código do Trabalho, o qual esclarece que, nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo 360.º CT, o empregador inicia uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores. O objetivo desta fase é alcançar um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar no despedimento coletivo, bem como outras medidas que possam reduzir o número de trabalhadores a serem despedidos⁵¹.

Em concreto, estas medidas podem incluir:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;
- b) Redução de períodos normais de trabalho;
- c) Reversão ou reclassificação profissional;
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma⁵².

É importante destacar que a aplicação das medidas previstas nas alíneas a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.⁵³ e 300.⁵⁴ do Código do Trabalho.

⁵¹

Cfr.

https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_print_articulado.php?tabela=leis&artigo_id=&nid=1047&nversao=&tabela=eis (consultado a 09/09/2023).

⁵² Id.

⁵³ Artigo 299.º

Comunicações em caso de redução ou suspensão

1 - O empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação do trabalho, informando-as simultaneamente sobre:

- a) Fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida;
- b) Quadro de pessoal, discriminado por secções;
- c) Critérios para seleção dos trabalhadores a abranger;
- d) Número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger;
- e) Prazo de aplicação da medida;
- f) Áreas de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão, sendo caso disso.

2 - O empregador disponibiliza, para consulta, os documentos em que suporta a alegação de situação de crise empresarial, designadamente de natureza contabilística e financeira.

3 - Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, podendo estes, nos cinco dias posteriores à recepção da comunicação, designar de entre eles uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco elementos, consoante a medida abranja até 20 ou mais trabalhadores.

4 - No caso previsto no número anterior, o empregador disponibiliza, ao mesmo tempo, para consulta dos trabalhadores, a informação referida no n.º 1 e envia a mesma à comissão representativa que seja designada.

5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

⁵⁴ Artigo 300.º

Além disso, a aplicação das medidas previstas nas alíneas c) ou d) do n.º 1 depende do acordo do trabalhador afetado (art.º 361.º, n.º 3 CT).

Tanto o empregador quanto a estrutura representativa dos trabalhadores podem ser assistidos por um perito nas reuniões da fase de informações e negociação, caso assim o desejem (art.º 361.º, n.º 4 CT).

Paralelamente, nos termos do n.º 5 do referido artigo, verificamos que tem de ser elaborada uma ata das reuniões da fase de informações e negociação, na qual deve constar a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

Por último, salienta-se que o despedimento efetuado com violação do disposto no n.º 1 ou 3 constitui uma contraordenação grave⁵⁵. Estas medidas visam promover a transparência e o diálogo entre empregadores e trabalhadores durante o processo de despedimento coletivo, bem como encontrar alternativas que possam minimizar o impacto nos trabalhadores afetados.

2.2- O despedimento coletivo e a segurança no emprego

O despedimento coletivo, motivado por razões económicas ou reestruturação empresarial, representa uma ameaça real à segurança no emprego. Para os trabalhadores, a notícia de um

Informações e negociação em caso de redução ou suspensão

1 - Nos cinco dias posteriores ao facto previsto nos n.os 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a modalidade, âmbito e duração das medidas a adotar.

2 - A ata das reuniões de negociação deve conter a matéria acordada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

3 - Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido cinco dias sobre o envio da informação prevista nos n.os 1 ou 4 do artigo anterior ou, na falta desta, da comunicação referida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador comunica por escrito, a cada trabalhador, a medida que decidiu aplicar, com menção expressa do fundamento e das datas de início e termo da medida.

4 - Na data das comunicações referidas no número anterior, o empregador remete à estrutura representativa dos trabalhadores e ao serviço competente do ministério responsável pela área da segurança social a ata a que se refere o n.º 2, bem como relação de que conste o nome dos trabalhadores, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e, ainda, a medida individualmente adotada, com indicação das datas de início e termo da aplicação.

5 - Na falta de ata da negociação, o empregador envia às entidades referidas no número anterior um documento em que o justifique e descreva o acordo, ou as razões que obstaram ao mesmo e as posições finais das partes.

6 - O procedimento previsto nos n.ºs 4 e 5 é regulado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas laboral e da segurança social.

7 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1 a 5.

⁵⁵

Cfr.

https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_print_articulado.php?tabela=leis&artigo_id=&nid=1047&nversao=&tabela=eis (consultado a 09/09/2023).

despedimento coletivo pode gerar ansiedade e preocupação, uma vez que a perda do emprego pode afetar profundamente as suas vidas, desde a estabilidade financeira até o bem-estar emocional.

A segurança no emprego é um elemento-chave para a estabilidade económica e social de um país. Quando os trabalhadores se sentem seguros nos seus empregos tendem a ser mais produtivos e comprometidos, o que beneficia tanto as empresas quanto a economia como um todo.

Assim, é fundamental que as empresas e os governos adotem medidas para garantir que os despedimentos coletivos sejam conduzidos de forma justa e transparente, garantindo que a empresa tem ao seu dispor os necessários mecanismos legais para a sua sobrevivência, mas simultaneamente protegendo os direitos dos trabalhadores.

2.2.1- A situação de crise da empresa e o despedimento coletivo

Uma situação de crise económica é um desafio recorrente que as empresas enfrentam ao longo do seu ciclo de vida.

Assim, conforme nos refere LUÍS MIGUEL MONTEIRO, em Portugal a legislação relativa ao despedimento coletivo foi desenvolvida para permitir que as empresas reajam a situações de crise económica, proporcionando-lhes ferramentas para reestruturar e, por conseguinte, potencialmente superar essa crise⁵⁶. No entanto, a utilização do despedimento coletivo como meio para enfrentar dificuldades financeiras deve ser cuidadosamente analisada em termos de conformidade legal e impacto social.

No entanto, conforme já tivemos oportunidade de analisar, existem requisitos estritos que devem ser cumpridos.

Assim, antes de avançar com um despedimento coletivo, o empregador deve notificar a comissão de trabalhadores ou outras estruturas representativas dos trabalhadores, fornecendo uma justificação detalhada e transparente para a necessidade do despedimento. Além disso, é obrigatória a realização de um processo de consulta e negociação, onde alternativas como a suspensão de contratos de trabalho, a redução de horários ou a recolocação profissional devem ser consideradas⁵⁷.

⁵⁶ Cfr. MONTEIRO, Luís Miguel (2007) – *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”, pp. 164 e 165.

⁵⁷ Cfr. FERNANDES, António Monteiro (2018) – *Escritos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, pp. 29 ss.

Em termos materiais, a legislação portuguesa estabelece que as empresas podem recorrer ao despedimento coletivo como uma medida extrema para lidar com problemas económicos graves, tais como quebras significativas de produção, faturação ou encomendas.

Sem prejuízo do exposto, ROMANO MARTINEZ afirma que o elenco constante do art.º 359.º do Código de Trabalho se “de uma indicação exemplificativa de aspetos integrantes dos referidos motivos, que se reconduzem a um fundamento económico, pois mesmo os motivos tecnológicos hão-de ter uma base económica. (...) não há dúvida de que a indicação legal é exemplificativa, podendo haver outros motivos justificativos do despedimento”⁵⁸.

Ora, todo este enquadramento legal visa proteger os direitos dos trabalhadores e evitar que o despedimento coletivo seja uma medida precipitada.

No entanto, a sua eficácia na resolução das crises empresariais é muitas vezes debatida, dado que, conforme já se aflorou, o despedimento coletivo pode ter consequências negativas tanto para os trabalhadores, que perdem os seus empregos, quanto para a própria empresa, que pode enfrentar custos associados à rescisão de contratos e à perda de talento humano.

Além disso, o impacto social de um despedimento coletivo deve ser cuidadosamente considerado, uma vez que pode afetar não apenas os trabalhadores diretamente envolvidos, mas também as comunidades locais e a economia em geral. Muitas vezes, o despedimento coletivo pode levar a um aumento do desemprego e a um enfraquecimento do mercado de trabalho.

É que, de acordo com BERNARDO LOBO XAVIER, o despedimento coletivo “não se trata de um despedimento expediente (*i.e.* como expediente da crise), ou melhor, como limite de sacrifício de empresa arruinada ou em insolvência. Trata-se de um despedimento eficiente destinado a dimensionar a empresa em termos de eficácia de gestão para evitar exatamente o despedimento em crise”⁵⁹.

Sem prejuízo do exposto, cremos que, não obstante o despedimento coletivo poder ser uma ferramenta legal para enfrentar uma crise empresarial, é essencial que as empresas considerem outras opções, como a reestruturação interna, a diversificação de atividades, a captação de novos investimentos ou a procura de medidas de apoio governamentais. Além disso, a consulta com representantes dos trabalhadores é fundamental para encontrar soluções que minimizem o impacto nos empregados e na sociedade em geral.

Como argumento para a nossa posição, podemos referir o Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, aprovando no âmbito da pandemia da COVID-19, no qual era mencionado que:

⁵⁸ Cfr. MARTÍNEZ, Pedro Romano (2015) – *Direito do Trabalho*, 7ª ed., Almedina, Coimbra, p.992.

⁵⁹ Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo (2012) – *O processo especial de impugnação do despedimento colectivo*, in: Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. VI, Almedina, Coimbra, pp. 156 a157.

“De forma a tornar claro que os apoios financeiros previstos no presente decreto-lei têm em vista a manutenção dos contratos de trabalho e evitar despedimentos por razões económicas, nesta fase crítica que o País está a viver, o presente decreto-lei prevê ainda que, durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 60 dias seguintes à aplicação das medidas de apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho previstas, o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, previstos nos artigos 359.º e 367.º do Código do Trabalho, relativamente aos trabalhadores abrangidos pelas medidas de apoio”⁶⁰.

Assim, podemos referir que, se é verdade que o despedimento pode ser utilizado como via para superar uma crise económica atravessada pela empresa, cremos, no entanto, que o mesmo apenas deve ser utilizado como última medida, devendo-se previamente tentar diversas outras manobras que permitam superar o período difícil em causa.

⁶⁰ Cfr. <https://files.dre.pt/1s/2020/03/06101/0000700014.pdf> (consultado a 07/09/2023).

Ilicitude do despedimento

3.1- Causas da ilicitude

No que respeita à apreciação concreta das situações de despedimento e, em concreto, da verificação de situações eventuais de ilicitude, o art.º 381.º do Código do Trabalho prevê como fundamentos gerais de ilicitude de despedimento que, entre outras, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito nas seguintes circunstâncias:

Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, mesmo que com a invocação de motivo diverso, se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente, se o despedimento não for precedido do respetivo procedimento.

E ainda, em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres⁶¹.

Paralelamente ao exposto, analisando em concreto as situações de ilicitude no âmbito do despedimento coletivo, verificamos que o art.º 383.º do Código do Trabalho especifica que um despedimento coletivo é considerado ilegal se o empregador:

a) Não informou adequadamente os trabalhadores sobre o despedimento coletivo, conforme estabelecido nas regras dos artigos 360.º e 361.º, o que significa que o empregador deve comunicar claramente aos trabalhadores sobre a intenção de despedimento coletivo e realizar uma fase de informações e negociação.

b) Não respeitou o prazo definido para tomar a decisão de despedir, como indicado no artigo 363.º. Em outras palavras, o empregador deve seguir um cronograma e não pode tomar a decisão de despedimento de forma precipitada.

c) Não pagou ao trabalhador despedido a compensação e outros pagamentos devidos a ele até o final do período de aviso prévio, o que inclui a compensação estabelecida no art.º 366.⁶² e quaisquer outros valores que o trabalhador tenha direito de receber devido à rescisão do contrato de trabalho.

⁶¹

Cfr. https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_print_articulado.php?tabela=leis&artigo_id=&nid=1047&nversao=&tabela=leis (consultado a 08/09/2023).

⁶² Artigo 366.º do Código do Trabalho
Compensação por despedimento coletivo

Todos estes aspetos reforçam as diversas questões atrás abordadas, levando à conclusão de que, para que um despedimento coletivo seja considerado legal, o empregador deverá cumprir as regras e prazos legais aplicáveis, bem como garantir que os trabalhadores recebam todas as compensações e pagamentos devidos, dado que, o incumprimento das referidas regras pode tornar o despedimento coletivo ilícito, sujeitando o empregador a consequências legais.

1 - Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 - A compensação prevista no número anterior é determinada do seguinte modo:

a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;

d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

3 - O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito do trabalhador a acionar o FGCT, nos termos previstos em legislação específica.

4 - Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo.

5 - A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último.

6 - Nos casos de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário, o trabalhador tem direito a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º e do n.º 4 do artigo 345.º, consoante os casos, aplicando-se, ainda, o disposto nos n.os 2 a 5 do presente artigo.

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 e 6.

3.2- Consequências da ilicitude: análise jurisprudencial

A jurisprudência desempenha um papel fundamental no universo jurídico, fornecendo orientação e interpretação das leis com base em casos reais.

As análises de decisões judiciais passadas fornecem clareza sobre o a aplicação prática dos diversos conceitos teóricos analisados.

Por conseguinte, entendemos pertinente abordar uma decisão jurisprudencial que lança luz sobre a questão da ilicitude do despedimento coletivo, destacando a sua relevância na aplicação das leis laborais.

Creemos que a referida decisão que iremos analisar não apenas ilustra como a lei é aplicada a um caso específico, mas também destaca a importância de seguir os procedimentos adequados, respeitar os prazos e garantir que os trabalhadores sejam devidamente compensados durante um despedimento coletivo.

3.2.1- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 11-12-2019⁶³

No base do caso analisado pelo Supremo Tribunal de Justiça encontrava-se uma ação de impugnação de despedimento coletivo intentada por AA, BB, CC e DD, com processo especial, contra, a Ré EE, S. A., em que pediram que se declarasse a ilicitude do despedimento coletivo, por não serem válidos os fundamentos invocados pela Ré, devendo esta ser condenada a:

- Pagar às Autoras as retribuições vencidas e vincendas desde a data do despedimento até decisão final do Tribunal;
- Reintegrar os Autoras nos respetivos postos de trabalho, sem prejuízo da categoria e antiguidade e, na sua impossibilidade, a pagar uma indemnização pelo montante máximo em sua substituição;
- Pagar juros desde o seu vencimento até integral pagamento;
- Pagar créditos salariais vencidos a cada uma das Autoras.

Como fundamentos concretos, as Autoras alegaram que são trabalhadoras da Ré prestando as suas funções na loja comercial e que em agosto de 2016 a Ré avisou verbalmente as Autoras de que iria proceder ao encerramento da loja e indagou se estas estariam na disponibilidade de negociar a saída.

⁶³

Disp. in <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/19d482304870164d802584cd005ccde4?OpenDocument> (consultado a 09/09/2023).

De forma subsequente, no dia 31 de agosto de 2016 a Ré encerrou o estabelecimento comercial, tendo informado as Autoras que deveriam ir para casa e aguardar comunicação e a 4 de setembro de 2016, através de comunicação escrita da Ré, foram as Autoras e os restantes trabalhadores informados do despedimento, iniciando-se nessa data um processo de despedimento coletivo.

Em face do exposto, as Autoras consideraram que a Ré não cumpriu o disposto no artigo 360.º, n.º 1 do Código do Trabalho e ainda que não houve intervenção do ministério responsável, sendo que a entidade responsável é a Direção Regional de Trabalho e Ação Inspetiva, não tendo também sido cumprido o previsto no artigo 361º do CT, considerando que os motivos invocados para os despedimento não são verdadeiros e os números apresentados apenas referem a faturação e *cash flow* operacional de 2015, o que permite concluir que esta loja fatura menos do que as outras⁶⁴.

Tendo sido realizado julgamento, foi proferida sentença que julgou a ação procedente por provada e, consequentemente:

a) declarou ilícito o despedimento coletivo promovido pela Ré EE, S. A.;

b) Condenou a Ré a pagar às Autoras as retribuições vencidas desde 13.10.2016 até ao trânsito em julgado da presente decisão, tendo-se em consideração o valor de retribuição mensal apurada quanto a cada uma delas;

c) Condenou a Ré a pagar, a título de indemnização,

- à Autora AA o valor de 28.231,88 €;

- à Autora CC o valor de 16.434 €;

- à Autora BB o valor de 13.086,33 €;

- à Autora DD o valor de 15.064,50 €.

Porém, discordando da referida decisão, a Ré apelou de facto e de direito, vindo o Tribunal da Relação a conhecer do recurso por acórdão de 27 de fevereiro de 2019, o qual considerou a apelação procedente e, em consequência, revogou a sentença recorrida, absolvendo a ré de todos os pedidos, ficando esta, todavia, obrigada a restituir às autoras as quantias que, a título de indemnização pelo despedimento, as mesmas lhes tinham devolvido.

No entanto, por discordarem desta posição, as Autoras recorreram para o Supremo Tribunal de Justiça, o qual revogou a decisão recorrida, no que se refere à Autora AA, relativamente à ilicitude do despedimento coletivo, repristinando-se, nessa parte, em relação à

mesma Autora, a sentença proferida na 1.^a instância e determinou a remessa do processo ao Tribunal da Relação de Lisboa, para que conheça da questão da indemnização arbitrada à referida Autora na sentença proferida na 1.^a instância.

Ademais, sumariando a questão, o Supremo Tribunal de Justiça afirmou que:

“I - Na apreciação da procedência dos fundamentos invocados para o despedimento coletivo, o tribunal deve proceder, à luz dos factos provados e com respeito pelos critérios de gestão da empresa, não só ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados, mas também à verificação da existência de uma relação de congruência entre aqueles fundamentos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, tais fundamentos sejam aptos e proporcionalmente adequados a justificar a decisão de redução de pessoal através do despedimento coletivo.

II – Operando a empregadora num concreto mercado através de várias lojas comerciais, a mera redução de custos inerentes ao funcionamento de uma concreta loja, potenciada pelo encerramento da mesma, motivada na redução do volume de vendas dessa loja em dois anos sucessivos, não pode ser entendido como motivo proporcionalmente adequado ao encerramento da mesma loja e ao despedimento coletivo dos respetivos trabalhadores, quando não se tenha demonstrado sequer a existência de prejuízos decorrentes do funcionamento dessa loja, na operação global no mercado onde a mesma se situa”⁶⁵.

Ora, no que se reporta aos critérios concretos para considerar se se justifica ou não o recurso ao despedimento coletivo, o Supremo é claríssimo ao considerar que a mera redução do volume de vendas de uma loja em dois anos sucessivos, não pode ser entendido como motivo proporcionalmente adequado ao encerramento da referida loja e, por inerência, ao despedimento coletivo dos respetivos trabalhadores, quando não se tenha demonstrado sequer a existência de prejuízos decorrentes do funcionamento dessa loja, na operação global no mercado onde a mesma se situa.

⁶⁵

Disp.

in

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/19d482304870164d802584cd005ccde4?OpenDocument> (consultado a 11/09/2023).

CAPÍTULO 4

Direito Comparado

4.1- O despedimento coletivo no direito estrangeiro

Aquí, abordaremos em pequena resenha o procedimento do despedimento coletivo entre a legislação africana e a europeia. Com esse intuito, basear-nos-emos em dois países a que passamos a descrever

4.2- Direito alemão

Conforme nos refere CARLOS BRUM MELO, no caso do Direito alemão, a matéria do despedimento coletivo encontra-se prevista de forma expressa, mas não se encontra condensada num único diploma, mas sim em vários, designadamente na Lei de Proteção do Despedimento, no Código Civil e na Lei Constitucional da Empresa⁶⁶.

Ora, a referida Lei de Proteção no Despedimento fornece a concreta definição de despedimento coletivo para fins de aplicação.

Em concreto, à semelhança do que sucede com o caso português, a lei alemã estabelece que a decisão final do despedimento incumbe ao empregador e, paralelamente, estabelece que o despedimento coletivo ocorre quando contratos de trabalho são terminados por razões operacionais urgentes que tornam impossível a continuação da relação laboral, o que pode incluir situações como o encerramento da empresa, reorganização ou racionalização, e deve ocorrer num período de 30 dias⁶⁷.

Uma questão bastante interessante e distinta no direito alemão é o facto de prever a existência de Empresas de Transferência, as quais existem para prevenir o desemprego imediato dos trabalhadores após a cessação do seu contrato de trabalho.

Assim, após o término do seu contrato de trabalho, o trabalhador terá a possibilidade de, pelo período máximo de 1 ano, se transferir para uma empresa externa, encontrando uma nova ocupação e podendo evitar a sua decadência financeira, obtendo apoio financeiro, orientação e formação profissional.

⁶⁶ Cfr. MELO, Carlos Brum (2014) – *Despedimentos colectivos na União Europeia*, Lisboa, AAFDL, pp.78 a 82.

⁶⁷ Cfr. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=&p_isn=84076&p_classification=10 (consultado a 12/09/2023).

4.3- Direito angolano

Ora, no que respeita ao direito angolano, DOMINGOS COMPRIDO MAGALHÕES esclarece-nos que, à semelhança do que sucede no direito português, o mesmo prevê de forma expressa o despedimento coletivo, o qual abrangerá 5 ou mais trabalhadores tendo por base causas objetivas, designadamente razões económicas, tecnológicas ou estruturais que impõem a organização, redução ou encerramento da empresa⁶⁸.

Ademais, o referido autor refere-nos que, no que respeita aos procedimentos formais, uma vez mais, à semelhança do que acontece na lei portuguesa, o empregador tem de cumprir os trâmites previstos, devendo avisar previamente os trabalhadores.

Porém, contrariamente ao que acontece no caso português, em Angola existe distinção caso estejamos perante trabalhadores qualificados ou não qualificados.

Assim, a lei referir que, no caso de despedimento coletivo, o empregador terá de avisar 60 dias antes para os trabalhadores qualificados e 30 dias para não qualificados, bem como, os seus representantes e o Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social (MAPESS), descrevendo discriminadamente os motivos e os postos de trabalho afetados, conforme os artigos 230.º, 231.º e 232.º todos da Lei Geral do Trabalho⁶⁹.

Caso se concretize o despedimento, o empregador deverá compensar os trabalhadores nos termos do artigo 261.º da LGT, à semelhança do que acontece no direito nacional.

⁶⁸ Cfr. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/angola/08203.pdf>, p. 35 (consultado a 13/09/2023).

⁶⁹ Cfr. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/56677/92625/F1091394660/AGO56677.pdf> (consultado a 13/09/2023).

CAPÍTULO 5

Aspetos processuais do processo do trabalho

5.1- O Regime de Suspensão

Paralelamente aos diversos requisitos formais e materiais atrás enunciados, o art.º 386.º do Código do Trabalho estabelece que “O trabalhador pode requerer a suspensão preventiva do despedimento, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da receção da comunicação de despedimento, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho”⁷⁰.

Ora, este artigo possibilita ao trabalhador despedido a salvaguarda dos seus direitos enquanto a ação principal ainda se encontra pendente de decisão.

Em termos estritamente formais, verificamos que este processo cautelar é considerado urgente, o que significa que deve ser conduzido com rapidez, como é o caso de todos os processos cautelares, de acordo com o art.º 363.º do Código de Processo Civil⁷¹.

Além disso, a ação principal de impugnação do despedimento coletivo é também considerada urgente, conforme estipulado na alínea d) do art.º 26.º do Código de Processo do Trabalho⁷².

Isto posto, para que possa ser decretada em concreto a suspensão do despedimento, o art.º 39.º do Código de Processo do Trabalho estabelece que a referida suspensão do despedimento depende da constatação da existência de probabilidade séria quanto à ilicitude do despedimento.

Em concreto, o n.º 1 do referido artigo especifica que 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:

- a) Pela provável inexistência de procedimento disciplinar ou pela sua provável invalidade;
- b) Pela provável inexistência de justa causa; ou
- 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

⁷⁰

Cfr. https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_print_articulado.php?tabela=leis&artigo_id=&nid=1047&nversao=&tabela=leis (consultado a 17/09/2023).

⁷¹ Cfr. http://bdjur.almedina.net/citem.php?field=item_id&value=1801026 (consultado a 15/09/2023).

⁷² Cfr. http://bdjur.almedina.net/citem.php?field=item_id&value=1474627 (consultado a 15/09/2023).

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 Trabalho⁷³.

Isto posto, uma questão extremamente interessante é-nos apresentada pelo de Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 26-06-2013, o qual nos refere que:

“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 coletivo deve conter os critérios de seleção 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”⁷⁴.

Quer isto dizer que o procedimento cautelar visa assegurar o efeito útil da sentença, uma vez que, através da suspensão do despedimento se consegue, de forma célere, a antecipação dos efeitos pretendidos, como a reaquisição por parte do trabalhador da dos seus direitos e obrigações, antes mesmo de o Tribunal o decidir na ação principal.

Conforme nos refere MARIA ADELAIDE DOMINGOS, desta forma, por via da aplicação de medidas conservatórias ou antecipatórias, será possível evitar um grave e irremediável prejuízo da pretensão do trabalhador⁷⁵.

Porém, com total efetividade, é no âmbito da ação principal que irão ser discutidos os concretos fundamentos invocados, sendo aí produzida a prova necessária ao apuramento da verdade material.

5.2- O Regime da Impugnação

A ação de impugnação de despedimento coletivo encontra-se prevista no art.º 388.º do Código do Trabalho, sendo regulamentada ao longo dos artigos 156.º a 161.º do Código de Processo do Trabalho.

Em concreto, esta ação é considerada urgente, de acordo com o artigo 26.º, n.º 1, alínea d) do Código de Processo do Trabalho⁷⁶, o que significa que os prazos nesta ação correm

⁷³ Cfr. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1999-34575575-211711412> (consultado a 16/09/2023).

⁷⁴ Disp. in <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/-/E4BBD2CB27D6331780257B9C005117D0> (consultado a 12/09/2023).

⁷⁵ Cfr. DOMINGOS, Maria Adelaide (2007) – *Procedimentos Cautelares Laborais*, Estudos de Direito Processual do Trabalho, Almedina, Coimbra, pp. 37 a 53.

⁷⁶ Artigo 26.º - Processos com natureza urgente e oficiosa

1 - Têm natureza urgente:

também durante os períodos de férias, de acordo com o artigo 138.º, n.º 1 do Código de Processo Civil.

No que respeita aos fundamentos, é possível o recurso a esta ação quando o despedimento haja sido realizado, genericamente:

- a) Devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- b) Sendo o motivo justificativo do despedimento declarado improcedente;
- c) Se ter sido precedido do respetivo procedimento;
- d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres⁷⁷.

Paralelamente, no que respeita ao despedimento coletivo, verificamos que, como fundamentos para invocação da ilicitude do despedimento pelo empregador, o trabalhador poderá invocar:

- a) A realização de despedimento sem que tenha sido feita a comunicação prevista nos números 1, 3 ou 4 do artigo 360.º ou promovido a fase de informações e negociação prevista no n.º 1 do artigo 361.º;

-
- a) A ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento;
 - b) A ação em que esteja em causa o despedimento de membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
 - c) A ação em que esteja em causa o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental;
 - d) A ação de impugnação de despedimento coletivo;
 - e) As ações emergentes de acidente de trabalho e de doença profissional;
 - f) A ação de impugnação da confidencialidade de informações ou da recusa da sua prestação ou da realização de consultas;
 - g) A ação de tutela da personalidade do trabalhador;
 - h) As ações relativas à igualdade e não discriminação em função do sexo;
 - i) A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

2 - Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 143.º do Código de Processo Civil, os actos a praticar nas ações referidas nas alíneas f), g) e h) do número anterior apenas têm lugar em férias judiciais quando, em despacho fundamentado, tal for determinado pelo juiz.

3 - As ações a que se refere a alínea e) do n.º 1 correm oficiosamente.

4 - Na ação emergente de acidente de trabalho, a instância inicia-se com o recebimento da participação.

5 - Na ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, a instância inicia-se com o recebimento do requerimento a que se refere o n.º 2 do artigo 387.º do Código do Trabalho.

6 - Na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, a instância inicia-se com o recebimento da participação.

⁷⁷

Cfr.

https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_print_articulado.php?tabela=leis&artigo_id=&nid=1047&nversao=&tabela=eis (consultado a 17/09/2023).

b) A realização de despedimento sem que tenha sido observado o prazo para decidir o despedimento, referido no n.º 1 do artigo 363.º;

c) A realização de despedimento sem que tenha sido posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 5 do artigo 363.º⁷⁸.

Ora, ponderando os diversos aspetos em confronto, o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 26-06-2020 é claro ao afirmar que:

“I – No processo de impugnação do despedimento coletivo o tribunal deve verificar a existência de umnexo de causalidade entre os motivos invocados pelo empregador e o despedimento, exigindo-se a idoneidade da motivação invocada para justificar o despedimento coletivo e individual de todos e cada um dos trabalhadores, bem assim como a aptidão do despedimento de cada trabalhador para satisfazer ou contribuir para a satisfação da necessidade subjacente ao despedimento.

II - O controlo judicial da decisão de despedimento coletivo deve incidir, também, sobre a razoabilidade da decisão de despedir face à prognose do empregador quanto aos seus próprios projetos e quanto ao comportamento futuro dos parâmetros invocados para motivar o despedimento.

III - Além disso, tal controlo deve incidir sobre a proporcionalidade entre a motivação apresentada e a decisão de proceder ao despedimento coletivo e sobre a racionalidade dessa decisão, dada a exigência constitucional de justa causa (comprovada) para que haja despedimento e dado o necessário equilíbrio e compatibilização entre todos os interesses e valores constitucionais em jogo, designadamente a liberdade de iniciativa económica privada (art.º 61º CRP) e segurança no emprego (art.º 53º CRP)”⁷⁹.

Assim, conforme se referiu ao longo do presente estudo, toda a temática do despedimento coletivo assenta na ponderação de interesses em confronto e, em concreto, na proporcionalidade dos mesmos.

Neste sentido, sendo indubitável que o despedimento coletivo é, por vezes, um mal necessário, não se pode esconder que o mesmo tem tremendos impactos tanto na empresa em

⁷⁸

Cfr. https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_print_articulado.php?tabela=leis&artigo_id=&nid=1047&nversao=&tabela=leis (consultado a 17/09/2023).

⁷⁹

Disp. in <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/d176cceaac83ae908025859d004d620b?OpenDocument> (consultado a 17/09/2023).

causa, como nos trabalhadores abrangidos, podendo ainda afetar a comunidade local (familiares, amigos). Por conseguinte, não se poderá recorrer ao despedimento coletivo sem mais, sendo necessário ponderar bem as premissas em causa.

CAPÍTULO 6

Conclusão

O despedimento coletivo é uma matéria sensível e complexa que afeta não apenas as empresas e os trabalhadores, mas também as comunidades locais.

Este processo implica a dispensa de vários trabalhadores, e é uma medida extrema muitas vezes adotada pelas empresas em resposta a desafios económicos, reestruturação organizacional ou mudanças tecnológicas.

Neste contexto, é essencial analisar os motivos que levam a esta decisão, a necessidade de justificação, a proporcionalidade da mesma e a ponderação dos interesses da empresa e dos trabalhadores, bem como as consequências para todas as partes envolvidas.

Em concreto, os motivos para uma empresa recorrer ao despedimento coletivo podem variar, mas geralmente incluem dificuldades financeiras, como perda de lucros, quebra de receitas, aumento de custos operacionais ou insolvência iminente, mas também pode ser motivado por mudanças estruturais, como fusões, aquisições ou reorganizações que exigem uma redução de pessoal.

Além disso, avanços tecnológicos podem tornar certos postos de trabalho obsoletos, levando a dispensas em larga escala.

Em qualquer um destes casos, é fundamental que a empresa esteja em conformidade com a legislação laboral, fornecendo justificação clara e demonstrável para a decisão.

Neste sentido, a necessidade de justificação no despedimento coletivo é fundamental para garantir que esta medida extrema seja tomada de forma responsável e ética. Devem existir razões objetivas, como dificuldades económicas comprovadas, que justifiquem a decisão. Além disso, a empresa deve esgotar todas as alternativas antes de optar pelo despedimento coletivo, como negociações com os sindicatos, programas de requalificação ou redução de despesas não essenciais.

Por outro lado, a proporcionalidade é um princípio importante a ser considerado no despedimento coletivo, o que implica que a empresa deve garantir que a medida seja apropriada e necessária para superar os desafios enfrentados.

Além disso, a ponderação dos interesses da empresa e dos trabalhadores desempenha um papel crucial. Os direitos e o bem-estar dos trabalhadores não devem ser sacrificados de forma injustificada em prol dos interesses da empresa, pelo que, é essencial que a empresa demonstre

que considerou cuidadosamente as alternativas e que a decisão de avançar com o despedimento coletivo é a última opção viável, face às circunstâncias.

No que respeita às consequências do despedimento coletivo, as mesmas são profundas e afetam várias partes interessadas.

Para a empresa, o despedimento coletivo pode representar uma redução imediata de custos, mas também pode ter implicações a longo prazo, como uma perda de conhecimento interno, desmotivação dos funcionários remanescentes e danos à sua imagem e reputação.

Para os trabalhadores, o despedimento coletivo pode ser devastador, resultando em desemprego, instabilidade financeira e emocional, bem como desafios na busca por novas oportunidades de emprego.

Além disso, o despedimento coletivo pode ter um impacto significativo na comunidade local, dado que, em muitos casos, as empresas desempenham um papel central na economia local, pelo que, a perda de empregos pode levar a uma redução na atividade económica da área, afetando negativamente outras empresas que dependem da clientela da empresa em causa. Além disso, o aumento do desemprego pode sobrecarregar os serviços de apoio social e aumentar a pressão sobre os recursos públicos

Por todo o exposto, a possibilidade de recurso despedimento coletivo implica o cumprimento de diversos requisitos legais, formais e materiais, sendo uma medida drástica que deve ser tomada com extrema responsabilidade e consideração.

CAPÍTULO 6

Referências Bibliográfica

- AMADO, João Leal (2011) - *Contrato de Trabalho*. (3ª Ed.). Coimbra: Coimbra Editora.
- ANTUNES, C. A., & GUERRA, A. F. (1984) – *Despedimentos e outras formas de gestão do contrato de trabalho*. Coimbra, Almedina.
- BAPTISTA, Albino Mendes (2010). *A Nova Acção de Impugnação do Despedimento e a Revisão do Código de Processo do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora
- CARVALHO, António Nunes de (1999) – *Reflexão sobre a Constituição e o Direito do Trabalho*, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 57.
Coimbra Editora.
- CORDEIRO, Menezes (1994) – *Manual de Direito de Trabalho*, Almedina, Coimbra, reimpressão
- DOMINGOS, Maria Adelaide (2007) – *Procedimentos Cautelares Laborais*, *Estudos de Direito Processual do Trabalho*, Almedina, Coimbra
- FERNANDES, António Monteiro (2018) – *Escritos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra
- FERNANDES, António Monteiro (2021) – *Uma história de leis do trabalho. De como nasceram e cresceram em Portugal (1867-1974)*, *Quid Juris?* (Lisboa, 2021)
- FERNANDES, António Monteiro (2017) – *Direito do Trabalho* (Vol. 18). Almedina, Coimbra.
- FERREIRA, Abel Sequeira (2001) – *A Justa Causa de Despedimento no Contexto dos Grupos de Empresas*, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Volume II, coord. Pedro Romano Martinez, AAVV, ed. Almedina, Coimbra.
- GERALDES, Abrantes (2010) – *Suspensão do Despedimento e Outros Procedimentos Cautelares*, ed. Almedina, Coimbra.
- GOMES, Júlio Manuel Vieira (2007 - *Direito do Trabalho*. (Vol. I). Coimbra.
- LEITÃO, Luís Menezes (2012) - *Direito do Trabalho*. (3ª Ed).Coimbra: Almedina.
- LEITE, Jorge (1993) – *Direito do Trabalho – Lições Ao 3.º Ano Da Faculdade De Direito*, *Serviços Sociais da Universidade de Coimbra/ Serviço de Textos*, Coimbra.

- MARECOS, Diogo Vaz (2012) – *Código do Trabalho Anotado*. (2ª Ed.). Coimbra: Coimbra Editora.
- MARTINEZ, Pedro Romano (2010) - *Trabalho e Direitos Fundamentais*, “Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Sérvulo Correia, Volume III”, coord. Jorge Miranda, AAVV, ed. FDUL, Lisboa, 2010.
- MARTÍNEZ, Pedro Romano (2015) – *Direito do Trabalho*, 7ª ed., Almedina, Coimbra
- MARTINS, Pedro Furtado (2012) – *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3.ª Ed., Princípia, Parede.
- MELO, Carlos Brum (2014) – *Despedimentos colectivos na União Europeia*, Lisboa, AAFDL
- MILHOMENS, Otilia de Fátima Oliveira e RODRIGUES, José Noronha (2017) – *Análise Jurídico-Teórica do Instituto Jurídico da Cessaçã o do Contrato de Trabalho*, Centro de Estudos Aplicados do Atlântico
- MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui (2010) – *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I (2.ª ed.), Wolters-Kluwer/Coimbra Editora, Coimbra
- MONTEIRO, Luís Miguel (2007) – *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
- NETO, Abílio (2010) – *Código de Processo do Trabalho Anotado*, 4.ª edição, ed. Ediforum Edições Jurídicas, Lda., Lisboa.
- NETO, Abílio (2013) – *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar: Anotados*, ed. Ediforum Edições Jurídicas, Lda., Lisboa.
- PINHEIRO, Paulo Sousa (2014) – *Curso Breve de Direito Processual do Trabalho*, 2.ª edição Revista e Atualizada, ed. Coimbra Editora, Coimbra.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2012) – *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte I – Dogmática Geral, 3.ª Edição, Almedina, Coimbra
- SOUSA, Sofia Silva e (2015) – *Notas (breves) sobre o procedimento do despedimento colectivo*, in: *Estudos Dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. III, Universidade Católica Editora, Lisboa
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2000) – *A matriz constitucional do Direito do Trabalho*, III Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina, Coimbra

- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2000) – *O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa*. Lisboa: Verbo
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2004) – *A Constituição portuguesa como fonte do Direito do Trabalho e os direitos fundamentais dos trabalhadores*, AA.VV., Estudos de Direito do Trabalho em homenagem ao Professor Doutor Manuel Alonso Olea, Almedina, Coimbra
- XAVIER, Bernardo Lobo (2012) – *O processo especial de impugnação do despedimento colectivo*, in: Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. VI, Almedina, Coimbra

Webgrafia

- <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/99-2003-632906>
- http://bdjur.almedina.net/citem.php?field=item_id&value=1474627
- http://bdjur.almedina.net/citem.php?field=item_id&value=1801026
- <http://www.dgsi.pt/jsti.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/19d482304870164d802584cd005ccde4?OpenDocument>
- <http://www.dgsi.pt/jsti.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/8561e5617444c56c802588ef0043b397?OpenDocument>
- <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/d176cceaac83ae908025859d004d620b?OpenDocument>
- <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/42a7fc8a5e32392f802586c5004a90ae?OpenDocument>
- <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/9e3f57f967ff9445802588010032e5e5?OpenDocument>
- <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/-/B6D6D6DD644CC53B80257308003B9674>
- <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/-/E4BBD2CB27D6331780257B9C005117D0>
- <http://www.gde.mj.pt/jsta.nsf/35fbbbf22e1bb1e680256f8e003ea931/8bf9193f474309a280256f8e0041ad6a?OpenDocument&ExpandSection=1>
- <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/372-a-1975-151932>
- <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/44506-1962-163242>
- <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/19-2012-553391>
- <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/24-1996-406882>
- <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1999-34575575-211711412>
- <https://dre.tretas.org/dre/67537/decreto-lei-783-74-de-31-de-dezembro>
- <https://dre.tretas.org/dre/69043/lei-2005-de-14-de-marco>
- <https://files.dre.pt/1s/1969/03/05100/02470247.pdf>
- <https://files.dre.pt/1s/2020/03/06101/0000700014.pdf>
- <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/angola/08203.pdf>

- <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/4536855b-5b01-4f1a-a4b0-f83f971714c8>
- <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/56677/92625/F1091394660/AGO56677.pdf>
- https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=&p_isn=84076&p_classification=10
- <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>
- https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis
- https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_print_articulado.php?tabela=leis&artigo_id=&nid=1047&nversao=&tabela=leis

