



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Presunção de Aceitação do Despedimento por Causas Económicas

Eduardo Maia Mendes

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador:

Professor Doutor Mário Silveiro de Barros

Professor Auxiliar Convidado, ISCTE - Instituto Universitário de
Lisboa

Outubro, 2024

Departamento de Economia Política

Presunção de Aceitação do Despedimento por Causas
Económicas

Eduardo Maia Mendes

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho,

Orientador:

Professor Doutor Mário Silveiro de Barros,

Professor Auxiliar Convidado, ISCTE - Instituto Universitário de
Lisboa

Outubro, 2024

Agradecimentos

A todos aqueles que me acompanharam durante o percurso acadêmico, e que de alguma forma me apoiaram ao longo desses anos.

Em especial à Gabriela pelo incansável suporte e constante motivação. E também à minha família, em especial a minha mãe, por nunca me ter deixado desistir e por me ter dado a oportunidade para concluir esta dissertação.

Ao Professor Doutor Mário Silveiro de Barros, por ter aceitado a orientação e por todo o apoio, disponibilidade e compreensão demonstrados ao longo desse processo.

Resumo

A presente dissertação visa tratar o regime jurídico dos despedimentos por motivos económicos, com especial incidência na presunção de aceitação do despedimento em razão da aceitação da compensação pelo trabalhador.

Iniciamos o estudo pela análise e compreensão dos princípios que podem colidir quando tratamos de uma cessação de um contrato de trabalho por causas objetivas. Depois, analisam-se os principais aspetos do regime dos despedimentos por motivos económicos, que incluem os despedimentos coletivos, por inadaptação ou por extinção do posto de trabalho, assim como as exigências legais para o seu procedimento e para a sua impugnação.

Feito esse enquadramento, focar-nos-emos na problemática central do estudo, que cremos merecer uma profunda reflexão e revisão, isto é, o regime do artigo 366.º, n.º 4 e 5 do Código do Trabalho que prevê a presunção anteriormente referida. Nesse âmbito, será feito não só um levantamento sobre a evolução legislativa e o contexto histórico legal que levou até à norma atual, mas também uma análise doutrinal e crítica sobre o regime legal. Para além disso, uma vez que as interpretações jurisprudenciais desta matéria têm sido algo divergentes entre si, será feito o estudo detalhado de algumas decisões judiciais recentes.

Palavras-chave: Despedimento por motivos económicos; presunção de aceitação do despedimento; aceitação da compensação; devolução da compensação; impugnação do despedimento.

Abstract

This dissertation aims to address the legal framework of dismissals for economic reasons, with a particular focus on the presumption of acceptance of dismissal due to the worker's acceptance of compensation.

We begin the study by analyzing and understanding the principles that may conflict when dealing with the termination of an employment contract for objective reasons. Next, we examine the main aspects of the system of dismissals for economic reasons, which include collective dismissals, dismissals due to inadaptability, or the elimination of a job position, as well as the legal requirements for such procedures and for challenging them.

After this contextual framework, we will focus on the central issue of the study, which we believe that deserves thorough reflection and revision, namely, the regime set out in Article 366.º, paragraphs 4 and 5, of the Código do Trabalho (Portuguese Labor Code), which establishes the aforementioned presumption. In this context, there will be not only a survey of the legislative evolution and historical legal background leading up to the current norm, but also a doctrinal and critical analysis of the legal regime. Additionally, since judicial interpretations in this area have been somewhat divergent, a detailed study of some recent court decisions will be undertaken.

Key-words: Dismissal for economic reasons; presumption of acceptance of dismissal; acceptance of compensation; return of compensation; lawsuit concerning the dismissal regularity.

Índice

Agradecimentos.....	i
Resumo.....	iii
Abstract	v
Glossário.....	ix
Introdução.....	1
Capítulo I – princípios básicos e a sua relativização	3
1. Princípio da Livre Iniciativa Económica Privada.....	3
2. Princípio da Segurança no Emprego	4
Capítulo II – Despedimento por Causas Económicas	7
1. Despedimento Coletivo	7
1. Situação de Crise e o Recurso ao Despedimento Coletivo	8
2. Procedimento	10
3. Ilícitude	15
2. Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho.....	17
3. Despedimento por Inadaptação.....	19
4. Montante da Compensação pelo Despedimento	19
5. Impugnação do Despedimento	21
Capítulo III – Presunção da Aceitação do Despedimento	25
1. Evolução Legislativa	25

2. Formação da Presunção	26
3. Afastamento da Presunção.....	28
4. Apreciação Crítica	30
5. Evolução da Jurisprudência	35
6. Iniciativas Legislativas e Agenda do Trabalho Digno.....	38
Conclusão	41
Referências Bibliográficas	43

Glossário de Abreviaturas e Siglas

Ac(s). – Acórdão(s)

Al.(s). – Alínea(s)

Art(s). – Artigos

CC – Código Civil

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CPT – Código de Processo do Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

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

DL – Decreto-Lei

N.º - Número

ob. cit. – Obra citada

P. – Página (s)

Proc. – Processo

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

Vol. – Volume

Introdução

Num contexto de crescente competitividade entre as empresas e de desejo por incessante crescimento e desenvolvimento económico, verificam-se também, cíclica e cada vez mais frequentemente, períodos de instabilidade financeira, o que obriga as empresas a recorrerem a todas as ferramentas ao seu dispor para tentar minimizar os impactos das crises.

Um desses instrumentos disponibilizados pelo Código do Trabalho é o despedimento coletivo, que permite às empresas, em certos contextos e cumpridos certos requisitos legais, reduzir custos e, dessa forma, evitar males maiores, no que respeita à sua situação económica. No entanto, o Direito do Trabalho lida, em todas as suas vertentes, com a contraposição entre a proteção dos direitos do trabalhador e a proteção das liberdades do empregador, por isso, o recurso a este tipo de despedimento (e a outros, como o despedimento por inadaptação e por extinção do posto de trabalho) está sujeito a exigentes limites e deve ser utilizado com uma cautela extraordinária.

Por sabermos da desigualdade de forças na relação entre empregador e trabalhador, e pela dependência económica, na maioria dos casos, exclusiva a que o segundo está sujeito, é fundamental que a legislação laboral sirva para equilibrar os seus termos e tenha uma preocupação especial com a proteção dos direitos do trabalhador, nomeadamente com a garantia de segurança no emprego.

Desta forma, importa analisar, numa primeira fase, o essencial dos regimes dos despedimentos por motivos económicos e as principais questões relacionadas com o seu procedimento e posteriormente, foquemos a nossa atenção no regime dos números 4 e 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho, que preveem a presunção de aceitação do despedimento por motivos económicos em razão da aceitação, pelo trabalhador, da compensação, e também a forma como este a deve ilidir, no caso de querer preservar o direito de impugnar judicialmente esse despedimento.

Pela própria natureza da norma, conseguimos concluir que podem estar em rota de colisão alguns direitos constitucionalmente garantidos, como é o caso do direito à segurança no emprego, o direito à livre iniciativa económica privada e também o direito de acesso ao direito e à tutela jurisdicional efetiva, pelo que a análise extensiva deste preceito legal se reveste de especial importância.

Capítulo I - Princípios básicos e a sua relativização

A definição de Direito do Trabalho que nos foi dada por António Monteiro Fernandes parece-nos um ótimo ponto de partida para iniciar uma análise sobre os direitos que entram em conflito quando se inicia uma relação laboral entre o trabalhador e o empregador. Este autor diz-nos que o Direito do Trabalho se apresenta “ao mesmo tempo, sob o signo da proteção do trabalhador e como um conjunto de limitações à autonomia privada individual”¹, e de facto, podemos entender este ramo do Direito caracterizando-o sobretudo pela sua vertente contratual, na qual a realidade diária de um contrato de trabalho vive de constante conflito entre os interesses legítimos tanto do trabalhador como do empregador.

Observando a natureza de um contrato de trabalho, concluímos 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.” Deve, portanto, ser a função principal do Direito do Trabalho a de mediar estes interesses em constante tensão e de impor limites legais a cada uma das partes, protegendo, por um lado, os interesses sobretudo económicos do empregador, mas principalmente, e porque este se encontra quase sempre numa posição negocial vulnerável, o interesse do trabalhador em ter uma garantia de segurança no emprego. Como definiu Bernardo Xavier, este ramo do Direito deve garantir “harmonização ou concordância prática, entre os valores da segurança no emprego e outros, igualmente presentes no ordenamento constitucional português”². Analisemos, de seguida, os princípios em conflito.

1. Princípio da livre iniciativa económica privada

Nesta ponderação de princípios que analisamos, tratamos simultaneamente, de dois direitos com garantia constitucional, o que pode, também, explicar a complexidade desta tarefa. Nesta ótica, encontramos do lado do empregador, o direito à livre iniciativa económica, preceito fundamental na estrutura económica do país, que permite que os empresários usufruam de uma garantia de não intromissão da administração pública nas decisões gestonárias, estratégicas e

¹ FERNANDES, António Monteiro (2017) – *Direito do Trabalho*, 18ª edição, Almedina, Coimbra, pp.22 e 23.

² Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2000) – *O despedimento coletivo no dimensionamento da empresa*, Editora Verbo, Lisboa, p.410.

económicas. Este preceito está previsto no artigo 61.º da CRP, e engloba não só o direito de autogerir a empresa, consoante as estratégias e interesses que melhor aprouverem aos empresários, sem influência do Estado, mas também a liberdade de constituição e criação de uma empresa ou cooperativa. Também se depreende desta garantia constitucional que a liberdade económica e de iniciativa “envolve naturalmente a de – tal como abrir – encerrar os estabelecimentos produtivos e de os dimensionar (...) o que significa a faculdade de, direta ou indiretamente, pôr fim à relação de trabalho”³.

Para além disso, e com maior relevância para o Direito do Trabalho, a livre iniciativa económica reflete-se também na liberdade contratual, que garante aos empregadores que, dentro daquilo que são as exigências legais, possam estabelecer, com a elasticidade desejada, as condições do contrato de trabalho com os trabalhadores. Apesar dos desafios que isto impõe, são notórias as vantagens para ambas as partes, uma vez que se adequam melhor os contratos às necessidades da situação concreta e se atualizam as estipulações dos mesmos consoante a conjuntura económica do momento.

Como já se referiu, é notório que a gestão das empresas deve, de facto, estar entregue à liberdade privada, no entanto também sabemos que os atos de gestão corrente têm influência direta ou indireta na esfera pessoal do trabalhador, por isso, torna-se necessário impor limites à liberdade de iniciativa económica. Assim, apesar de tratarmos este princípio constitucional com uma grande relevância, não deve ser entendido como princípio absoluto e intocável, ficando sujeito à harmonização com o princípio da segurança no emprego, que por se tratar de um direito dos trabalhadores, que constitui a parte mais fraca numa relação laboral - e se incluir no conjunto dos direitos, liberdades e garantias constitucionalmente protegidos – deve merecer uma proteção diferenciada.

2. Princípio da segurança no emprego

De facto, como já mencionamos, a liberdade de iniciativa económica é um princípio fundamental na economia do país, que, sendo uma economia de mercado, não pode contar com a influência em demasia da Administração Pública em decisões económicas e atos de gestão. No entanto, essa liberdade está sujeita, naturalmente, a alguns limites quando confrontada com

³ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2000) – *O Despedimento coletivo no dimensionamento da empresa*, Verbo, Lisboa, p.264.

alguns motivos de força maior, que devem restringir a liberdade do empregador de forma proporcional.⁴ A limitação deve ser proporcional na medida em que seja suficiente para evitar a lesão dos direitos dos trabalhadores, mas ao mesmo tempo, que permita aos empregadores continuar a prossecução dos seus interesses, isto é, “não se pode exigir a um empresário que gire a sua empresa apenas e só tendo em conta a segurança dos trabalhadores”⁵.

Assim, temos também a segurança no emprego que estabelece um direito fundamental do trabalhador e que fixa como princípio essencial do Direito do Trabalho em Portugal e que mereceu também previsão constitucional no seu artigo 53.º, em que se define que deve ser garantida aos trabalhadores a segurança no emprego e que, por isso, são proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos. A garantia de estabilidade e segurança no emprego foi, portanto, assegurada pela proibição de uma atuação discricionária do empregador, em relação à cessação do contrato.

Importa, desta forma, fazer referência às motivações que levaram o legislador a dar esta importância ao princípio da segurança no emprego, com a qual concordamos inteiramente. Nas palavras de Pedro Furtado Martins⁶, que subscrevemos, a “estabilidade do emprego, entendida como a consagração de um regime de cessação do contrato de trabalho que proteja o trabalhador contra a cessação abrupta e arbitrária da relação é especialmente importante do ponto de vista do trabalhador. Para este, a cessação do contrato de trabalho representa a perda de um emprego, o mesmo é dizer de uma garantia de vida e de subsistência, já que na esmagadora maioria das situações é através do trabalho para outrem que as pessoas auferem os meios necessários ao seu sustento e ao da respetiva família.” Assim, este princípio que promove sobretudo a dignidade do trabalhador, parece-nos da mais elementar justiça, uma vez que é fundamental que as relações de trabalho sejam minimamente estáveis e duradouras para que os trabalhadores se sintam valorizados, a economia esteja estável e se atinja a paz social⁷.

No que respeita ao tema do presente trabalho, ou seja, o despedimento coletivo, surgiu a dificuldade de saber como seria possível compatibilizá-lo com a redação do artigo 53.º da CRP, uma vez que não se trata de um despedimento por motivo político ou ideológico, mas também

⁴ PIRES, Denise Borges (2016) – *Processo especial de impugnação de despedimento coletivo: estudo e reflexão sobre questões controversas*, Tese de Mestrado em Direito Judiciário, Braga, p.12.

⁵ Pires, Denise Borges (2016) – *Ob. Cit.*, p. 12.

⁶ MARTINS, Pedro Furtado (2012) – *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3ª Edição, Princípiã, Cascais, p. 15.

⁷ CARVALHO, António Nunes de (1999) – *Reflexão sobre a Constituição e o Direito do Trabalho*, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 57.

não é um despedimento com justa causa, ficando, após uma primeira vista mais desatenta, o trabalhador sem proteção em casos de despedimento coletivo. Porém, entende-se que apenas se refere aqui à justa causa subjetiva, ou seja, aquela que se refere a uma atuação culposa e imputável ao trabalhador⁸ e que torna inevitável a cessação de contrato por iniciativa do empregador.

Bem sabemos que no regime do despedimento coletivo, existem várias manifestações da preocupação do legislador e dos tribunais com o princípio da segurança no trabalho, nomeadamente a promoção de várias fases de negociação, a procura de alternativas ao despedimento, a obrigação de indemnizar o trabalhador despedido e a exigência de uma forte concretização dos motivos na origem do despedimento, por exemplo, no entanto, também sabemos que este não pode, à semelhança do princípio que analisámos no capítulo anterior, ser um valor absoluto. Os empregadores continuam a ter liberdade para fazer alterações nas suas estruturas de recursos humanos, para mudar de estratégias empresariais ou até para encerrar a empresa porque o titular pretende investir noutra negócio⁹, mas o que se pretende em *última ratio* é que os princípios sejam harmonizados entre si, visto que se for, um ou outro, tomado como absoluto, nenhum garante o emprego absoluto, a paz social e a estabilidade das relações laborais.

⁸ ABRANTES, José João Nunes (1992) – *O Direito do Trabalho e a Constituição*, Estudos de Direito do Trabalho, 1ª Edição, Lisboa, AAFDL.

⁹ FERNANDES, António Monteiro (2014) – *Direito do Trabalho*, 17ª Edição, Coimbra, p. 563.

Capítulo II - Despedimento por Causas Económicas

1. Despedimento Coletivo

Como já fomos abordando, o despedimento coletivo é uma das formas de cessação do contrato de trabalho previstas pela lei portuguesa, que como as restantes, deve obedecer a um conjunto de pressupostos de forma a que o direito à segurança e estabilidade no emprego não seja preterido ou de certa forma encurtado em relação ao direito à livre iniciativa económica privada.

No caso, o contexto económico, muitas vezes conjuntural, causado pela ocorrência de ciclos de crescimentos e depressões e constante evolução tecnológica, torna inevitável às empresas recorrerem ao despedimento coletivo. Precisamente por se tratar de uma mudança tão impactante na empresa, e sobretudo na vida dos vários trabalhadores, pretende-se que este seja um meio a utilizar para evitar uma situação de crise económica, e não apenas mais um ato de gestão corrente.

Passando a definir este tipo de cessação contratual importa definir o despedimento coletivo como um despedimento objetivo, uma vez que se relaciona com fatores relativos à empresa e não aos trabalhadores visados. Trata-se assim de um despedimento que abrange, obrigatoriamente uma pluralidade de trabalhadores, e surge associado a motivos económicos, tecnológicos ou estruturais¹⁰. Desta forma, António Monteiro Fernandes atribui ao despedimento coletivo dois traços essenciais: o facto de abranger uma pluralidade de trabalhadores, e o facto da rutura dos seus contratos se fundar numa razão comum.¹¹ Podemos, também, elencar como critérios definidores do despedimento coletivo um critério quantitativo, outro temporal e um terceiro qualitativo. Este conjunto de critérios é definido no artigo 359.º do CT que para além disso, exige que a verificação dos três ocorra de forma simultânea.

Do ponto de vista quantitativo, sabemos que o despedimento deve abranger, pelo menos, dois trabalhadores caso se trate de uma microempresa ou pequena empresa, ou, no caso desse tratar de média ou grande empresa, pelo menos cinco trabalhadores. Quanto ao critério temporal, o despedimento é coletivo se a cessação dos contratos for operada de forma simultânea ou sucessiva no período de três meses. Por fim, relativamente ao critério qualitativo,

¹⁰XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2000) – *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*. Lisboa, Verbo, pp. 270 ss.

¹¹FERNANDES, António Monteiro (2017) – *Direito do Trabalho*, 18ª edição. Coimbra, Almedina.

importa assegurar que o despedimento assenta no encerramento de uma ou várias secções da empresa ou estrutura equivalente; ou então no facto de haver uma necessidade de redução de trabalhadores por motivos económicos de mercado, estruturais ou tecnológicos¹².

Desta forma, verificamos que os critérios temporal e quantitativo têm um maior grau de objetividade, sendo o critério qualitativo aquele que levanta mais dificuldades, nomeadamente em saber se os motivos alegados se enquadram na definição legal do artigo 359º do CT. A utilização do despedimento como solução de recurso numa situação de crise empresarial ou numa reorientação estratégica da empresa é, aos olhos da lei, assim, admissível. No entanto, importa referir que a apreciação da motivação na base do despedimento deve ser feita tendo em conta o quadro da própria empresa, não sendo possível definir critérios objetivos para a sua enumeração, devendo estes motivos serem interpretados como exemplos, uma vez que a legislação é relativamente flexível no que considera enquadrado nestas causas. Como refere Pedro Romano Martinez, os motivos já referidos (económicos de mercado, estruturais ou tecnológicos) não são mais do que uma “indicação exemplificativa de aspetos integrantes dos referidos motivos, que se reconduzem a um fundamento económico. (...) não há dúvida de que a indicação legal é exemplificativa podendo haver outros motivos justificativos do despedimento”.¹³

1.1. Situação de crise e o recurso ao despedimento coletivo

O panorama económico atual caracterizado pela globalização, pelo desenvolvimento tecnológico, pelo aumento exponencial da produção e da automatização apresenta inúmeros desafios para as empresas e para a sua estabilidade, e como temos verificado, as situações de crise económica são cíclicas. Assim, e apesar de sabermos que as empresas atravessam regularmente situações de crise e a necessidade de reorganização e reestruturação se torna cada

¹² a) Motivos de mercado - redução da actividade 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 actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
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.

¹³ MARTINEZ, Pedro Romano (2015) – Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, p.992.

vez mais frequente, o despedimento coletivo como instrumento de reação à crise deve ser utilizado com muita prudência.

Mesmo sendo o despedimento coletivo um instrumento à disposição dos empregadores, mediante, naturalmente, a verificação de alguns requisitos e procedimentos, o mesmo não deve ser entendido como um ato de gestão para fazer face a uma situação de crise empresarial, ou seja, não deve ser um instrumento utilizado para reagir à crise já instalada e dificilmente revertível, mas antes para evitar que ela tome proporções graves e irreversíveis. Bernardo da Gama Lobo Xavier, defende, nesta ótica, que o despedimento coletivo “não se trata de um despedimento expediente (i.e. como expediente da crise), ou melhor, como limite de sacrifício de empresa arruinada ou em insolvência. Trata-se de um despedimento eficiente destinado a dimensionar a empresa em termos de eficácia de gestão para evitar exatamente o despedimento em crise”¹⁴.

Este tipo de despedimento, pode, portanto, ser um instrumento legal de recurso para as empresas, no entanto consideramos que deve ser utilizado com extrema cautela, devido à sua natureza e às consequências que advém para os trabalhadores, que ficam, na maioria dos casos sem a sua fonte de subsistência e numa posição económica muito vulnerável. Mas os efeitos negativos podem não se esgotar nos trabalhadores e refletirem-se também nas empresas, uma vez que com a perda de capital humano na vertente do talento, da experiência e do *know-how* pode, aliado ao cumprimento das obrigações indemnizatórias devidas aos trabalhadores, resultar num duro golpe na estrutura da empresa e na continuidade da mesma. Também em relação à empresa, deve ser tomado em conta o efeito negativo na perceção dos consumidores e do mercado que um despedimento coletivo pode ter, principalmente se falamos de empresas com uma posição de mercado não tão bem estabelecida. Daqui pode resultar, naturalmente, o enfraquecimento da imagem da empresa e posteriormente a diminuição da procura e a perda de receita. Um despedimento desta natureza pode também ter efeitos nos trabalhadores que continuam a trabalhar na empresa, caso seja essa a situação (aumento da sensação de insegurança no emprego, redução da motivação, crescente indignação). Por isso, notamos que a eficácia do despedimento coletivo na resolução da crise empresarial pode não ser a que se imaginaria inicialmente, podendo este ter, até um efeito contrário, pelos motivos que já referimos.

¹⁴ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2012) – “O processo especial de impugnação do despedimento coletivo”, em Estudos do Instituto do Direito do Trabalho, Vol. VI, Almedina, Coimbra, pp.156-157.

Importa também referir que, para além dos efeitos negativos nas empresas e nos trabalhadores, pode também resultar de um despedimento coletivo um impacto social muito notório a nível local, mas também nacional. De facto, quando falamos em despedimentos coletivos, temos de analisar os efeitos de destabilização que podem ter numa dimensão local, uma vez que com a perda de empregos em massa, consequente aumento do desemprego e perda do poder de compra, pode haver um ressentimento e enfraquecimento da economia. Também a um nível nacional, o recurso descontrolado ao despedimento económico pode fazer-se sentir no que respeita, principalmente ao aumento da taxa de desemprego.

Desta forma, cremos que devem ser consideradas medidas alternativas aos despedimentos coletivos, que apesar de não surtirem efeitos tão imediatos na redução dos custos salariais, não representam uma rutura definitiva do contrato e são menos lesivas para as partes. São exemplos destas alternativas o reposicionamento da empresa no mercado, a reestruturação interna, a diversificação de atividades, a atração de novos investimentos e o *redployment*, ou seja a “recolocação temporária de trabalhador, mediante a sua vontade, de uma empresa em situação de crise empresarial, para outra empresa, a qual não tem que pertencer ao mesmo grupo societário ou ter estruturas organizativas comuns, mas que contrariamente à primeira, se encontra economicamente saudável e com necessidade excecional de mão-de-obra, mantendo-se o vínculo contratual inicial”.¹⁵

1.2. Procedimento

Como verificamos, o despedimento coletivo é um instrumento que acarreta grande responsabilidade para o empregador e que deve estar sujeito a um exigente escrutínio judicial, devido ao facto de trazer consequências definitivas e tão prejudiciais para os trabalhadores. Desta forma, o legislador definiu um procedimento metódico para se avançar com um processo deste tipo.

Encontramos nos artigos 360.º a 363.º do CT as regras que definem os passos a que o empregador deve obedecer no sentido de proceder licitamente ao despedimento coletivo, tornando este recurso, custoso por natureza, ligeiramente mais transparente e eficiente.

¹⁵ PINTO, Sara Maria Galiano Marques Pinto (2023) – *O Redeployment como medida alternativa ao Lay-off e ao Despedimento Coletivo*, Dissertação de Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, ISCTE, pág. 5.

Sabemos também que caso este procedimento não seja respeitado, há consequências importantes, nomeadamente o facto de despedimento poder ser impugnado. António Monteiro Fernandes resumiu a importância do cumprimento do procedimento dizendo que “a concretização de um despedimento coletivo implica, legalmente, a observância de uma certa tramitação, cuja importância se reflete no facto de a rutura dos contratos de trabalho poder ser neutralizada com base em mera deficiência processual”.¹⁶

É possível identificarmos como primeira fase do despedimento coletivo, ou fase preliminar, uma vez que não está prevista nos preceitos legais, a fase da decisão interna do despedimento. Isto é, o processo de reflexão, avaliação e o conjunto de decisões que a empresa deve tomar internamente antes de iniciar a primeira fase do procedimento propriamente dito. Esta iniciar-se-á certamente com a aproximação de um cenário complexo para a empresa, que obrigará os agentes de decisão a ponderar os “motivos que levaram à provável redução de mão-de-obra no serviço, o volume de emprego necessário de acordo com as necessidades da organização, os postos de trabalho a eliminar”.¹⁷ Terminada esta fase de ponderação interna, em que os empregadores chegam a uma conclusão, e caso a decisão seja avançar com o despedimento coletivo, essa deve ser comunicada aos trabalhadores abrangidos pelo mesmo, como veremos.

1.2.1. Fase de comunicação

Assim, para que o procedimento do despedimento coletivo decorra de forma correta, deve iniciar-se com a comunicação aos trabalhadores da intenção de despedir. Esta comunicação deve ser pautada pelas normas presentes no artigo 360.º do CT e deve ser dirigida da entidade empregadora à estrutura representativa dos trabalhadores, seja ela a comissão de trabalhadores, a comissão intersindical ou as comissões sindicais da empresa.¹⁸

Para além da intenção de despedir, essa comunicação deve incluir algumas informações complementares, a que se chama informação de suporte, cujo elenco podemos encontrar no artigo 360.º, n.º2 do CT:

¹⁶ FERNANDES, António Monteiro (2014) – *Direito do Trabalho*, 17ª Edição, Coimbra, Almedina, p. 567.

¹⁷ MARTINS, Pedro Furtado (2012) – *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3ª Edição, Princípia, Cascais, pp. 245 e ss.

¹⁸ Nos artigos 404.º e seguintes do CT encontramos as diferentes estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

- 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.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Entende-se que estes elementos devem ser incluídos na comunicação da forma mais detalhada possível, para disponibilizar toda a informação necessária aos trabalhadores para prepararem a sua defesa e no sentido de impossibilitar que a decisão de avançar com um despedimento coletivo seja baseada em critérios quase arbitrários e pouco transparentes. Nesta lógica, resulta também da lei, como veremos, que caso estas indicações sejam demasiado vagas e pouco detalhadas, os trabalhadores têm fundamento para impugnar o despedimento.

Por último, ainda nesta fase, resulta do nº5 do artigo 360.º do CT que o empregador deve também comunicar, na mesma data em que procedeu às comunicações previamente referidas, ao serviço competente do acompanhamento e fomento da contratação coletiva do ministério responsável pela área laboral. Deve então ser remetida à DGERT uma cópia que inclua tanto a intenção de iniciar o despedimento coletivo, como a informação de suporte ao mesmo, igualmente detalhada. Importa também dizer que, nesta fase, o contrato de trabalho encontra-se ainda em plena execução, com verificação plena de todos os direitos e deveres de ambas as partes, sendo naturalmente proibido que o empregador impeça a prestação de trabalho devida pelo trabalhador.

1.2.2. Fase de informações e negociações

Concluída a fase de comunicação da intenção de iniciar o despedimento coletivo e dos motivos que o sustentam, o artigo 361.º do CT prevê que a fase seguinte neste procedimento seja uma fase de informações e negociações entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores. Esta fase deve ser entendida como período de negociações entre as partes para

que os efeitos negativos do despedimento coletivo sejam minimizados, ou num cenário ideal, que se chegue a uma alternativa ao despedimento para o máximo de trabalhadores envolvidos, substituindo-o com a adoção de outras medidas, nomeadamente as elencadas no nº1 do artigo 361.º do CT.¹⁹

Note-se que no caso do artigo 361.º, ao contrário do que se verifica no artigo 360.º, mais concretamente no seu número 3, prevê-se esta fase apenas para os casos em que existe estrutura representativa dos trabalhadores, mesmo que seja uma comissão criada *ad-hoc*, nos termos do art. 360.º, nº3, b) do CT. Desta forma, podemos afirmar que a criação dessa comissão está na esfera de decisão dos trabalhadores, no entanto, se preterirem dessa designação e não houver outro tipo de estrutura representativa dos mesmos, esta fase deixa de ser obrigatória²⁰. Como afirma Pedro Furtado Martins, «o texto da lei é claro quando indica que as negociações têm lugar entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores. Dizer que na ausência dessa estrutura as negociações que a lei prevê têm de decorrer com os trabalhadores individualmente é sustentar uma interpretação que não tem na letra da lei aquele mínimo de correspondência verbal que exigem os princípios gerais da interpretação»²¹. No entanto, é claro que os empregadores têm a liberdade de promover uma negociação direta com os trabalhadores, apenas não há essa obrigatoriedade imposta pelo artigo 361.º do CT.

O referido artigo indica que esta fase deve ter início nos cinco dias subsequentes ao envio da intenção de despedir e dos elementos de suporte, sendo do empregador a responsabilidade de promover, junto da estrutura representativa dos trabalhadores, esse conjunto de comunicações que permitam a conciliação entre as partes. No entanto, importa referir que o prazo de cinco dias tem sido interpretado pela doutrina²² como meramente indicativo, não havendo qualquer tipo de consequência processual caso este prazo não seja cumprido. Do artigo 362.º do CT, concluímos também que esta fase deve ser presenciada pelo serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva, papel que atualmente é desempenhado pela DGERT, que terá um papel de mediação das negociações e de fiscalização do cumprimento da regularidade formal e substancial do processo. Não compete à DGERT emitir qualquer tipo de decisão no final das

¹⁹ a) Suspensão de contratos de trabalho;
b) Redução de períodos normais de trabalho;
c) Reconversão ou reclassificação profissional;
d) Reforma antecipada ou pré-reforma.

²⁰ Nesse sentido, vide Ac. do STJ, de 19/12/2012 (Proc. 1222/10.1TTVNG-A.P1.S1; Pinto Hespanhol)

²¹ MARTINS, Pedro Furtado, *ob. cit.*, p.319.

²² MARTINS, Pedro Furtado, *ob. cit.*, p. 317.

negociações, tendo este órgão apenas a tarefa de relatar em ata os avanços e recuos desse processo.

Entendemos que esta fase é essencial para dar aos trabalhadores a possibilidade de acompanharem com a transparência exigida o processo de despedimento, e para evitar que o empregador o acelere demasiado, no entanto para que a negociação tenha efeitos práticos e seja alcançado um acordo, é necessário que o empregador se demonstre permeável a alterações no seu plano inicial e na decisão que a empresa tomou internamente, tendo nesta negociação “a faca e o queijo na mão”. Desta forma, em grande parte destes casos, para além das estruturas representativas dos trabalhadores carecerem de algum poder negocial, os órgãos da empresa já tomaram a decisão e não demonstram, pelas mais variadas razões, muita disponibilidade em alterá-la.

1.2.3. Fase da decisão

Finda a fase das informações e negociações, quer se tenha chegado a um acordo ou não, e após terem decorridos 15 dias sobre a comunicação da intenção de despedir e dos elementos de suporte a essa decisão, o empregador deve comunicar a decisão final a cada trabalhador abrangido pelo despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do contrato e indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, como prevê o nº1 do artigo 361º do CT.

Importa esclarecer a natureza deste prazo de 15 dias que o empregador tem para comunicar a decisão, que a doutrina tem entendido como “meramente dilatório, o que significa que a decisão não poderá ser tomada antes de decorrido o mesmo, mas poderá (e deverá ser tomada depois)²³. O mesmo número 1 do artigo 363º dispõe a antecedência mínima que deve mediar a decisão final de despedir e a cessação do contrato de trabalho, ou seja, o aviso prévio. Este período considera, naturalmente, a antiguidade dos trabalhadores abrangidos:

- a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;

²³ LOPES, Pedro Rica (2012) – *Despedimento Coletivo – sua evolução histórica e legislativa*, Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 93, p.225-226.

b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;

c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;

d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

No que concerne ao período do aviso prévio, sabemos que durante o mesmo, o contrato de trabalho mantém-se em plena execução, continuando a ser devida a prestação de trabalho. Porém, o empregador pode dispensar o trabalhador dessa obrigação, no caso de haver motivo justificativo para essa dispensa. Além disso, verificamos no número 2 do mesmo artigo, que há o caso especial dos trabalhadores abrangidos serem cônjuges ou pessoas que vivem em união de facto, no qual o período previsto passa para o escalão de antiguidade imediatamente superior ao que seria aplicável. No caso de não haver cumprimento do prazo mínimo de aviso prévio, o contrato cessa decorrido o período de aviso prévio em falta a contar da comunicação de despedimento, devendo o empregador pagar a retribuição correspondente a esse período (artigo 363.º, n.º 4). Desta forma, concluímos que a inobservância do aviso prévio não é motivo para alegar ilicitude do despedimento.

De referir também que, durante o aviso prévio o trabalhador tem direito, nos termos dos artigos 364.º e 365.º, a um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição, e também a denunciar o contrato de trabalho, mediante declaração e mantendo o direito à compensação.

1.3. Ilicitude do despedimento coletivo

Como já tivemos oportunidade de mencionar, o cumprimento das regras procedimentais num despedimento coletivo assume extrema importância, pela gravidade das consequências que uma decisão destas acarreta e, consequentemente, pela necessidade de se atuar com total transparência entre ambas as partes. Desta forma, a inobservância de algumas exigências legais, quer no que respeita à forma, quer no que respeita à substância, resultam na ilicitude do despedimento do coletivo, ficando o empregador sujeito a consequências legais, depois da apreciação da licitude do despedimento por um tribunal judicial, que é a única forma de se declarar a sua ilicitude (artigo 388.º, número 1 do CT).

O Código do Trabalho define alguns fundamentos gerais para a ilicitude do despedimento por iniciativa do trabalhador, no artigo 381.º, como são exemplos o caso do mesmo se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de outro motivo, se o motivo justificativo for declarado judicialmente improcedente, se não for precedido do procedimento e nos casos de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador durante o seu gozo de licença parental inicial, se não for solicitado o parecer da CITE.

No artigo 383.º elencam-se os motivos de ilicitude nos casos especiais de despedimento coletivo. “O despedimento coletivo é ainda ilícito se o empregador:

a) Não tiver feito a comunicação prevista nos n.os 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;

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

c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a 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.º”

Assim, sabemos que o despedimento deve ser considerado ilícito pelo incumprimento de algumas exigências formais, como a comunicação inicial da intenção de despedir, a promoção da fase de informações e negociações (se houver uma estrutura representativa de trabalhadores), o prazo dilatatório e 15 dias entre a intenção de despedir e a decisão final, e a solicitação de parecer à CITE, nos casos enumerados no artigo.

Para além disso, temos alguns motivos substantivos que também podem motivar a declaração de ilicitude do despedimento coletivo, como refere António Monteiro Fernandes²⁴, o “despedimento coletivo será ilícito em razão dos motivos, se não for verídica a fundamentação apresentada, e se não existir, relativamente a todos os trabalhadores cujos contratos cessam, o nexo de adequação entre o despedimento e o motivo invocado”. A fraca concretização dos motivos justificativos, ou a utilização de motivos discriminatórios, pouco razoáveis, abusivos para proceder ao despedimento coletivo também pode ser considerada para questionar a licitude

²⁴ FERNANDES, António Monteiro – *ob. cit.* p.567

do despedimento coletivo²⁵. Por último, se a compensação devida pelo despedimento e outros créditos vencidos e exigíveis também não tiverem sido disponibilizados pelo empregador ao trabalhador, podemos estar perante um despedimento ilícito.

Tratadas as causas para existência de ilicitude, importa perceber as consequências da sua declaração. O artigo 389.º do CT elenca os efeitos decorrentes da ilicitude do despedimento coletivo, sendo o empregador condenado a indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais, e à reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos artigos previstos nos artigos 391º e 392º.

A respeito disto, podemos afirmar que está na esfera do trabalhador não aceitar a reintegração e pedir a indemnização no seu lugar, como prevê o artigo 391.º do CT. No entanto, o mesmo não acontece na esfera do empregador, nos casos previstos pelos números 1 e 2 do 392.º do CT²⁶. Nestes casos, o empregador deve requerer a exclusão da reintegração do trabalhador na empresa, apresentando os fundamentos que tornam a reintegração gravemente prejudicial ao funcionamento da empresa, e só após apreciação do tribunal é que isso pode ocorrer.

2. Despedimento por extinção do posto de trabalho

Outro dos tipos de resolução do contrato de trabalho por vontade do empregador, e por causas económicas e objetivas que são o objeto do nosso estudo, para além do despedimento coletivo, que já analisamos, é o despedimento por extinção do posto de trabalho. Este tipo de despedimento está previsto no artigo 367.º do CT, e pode definir-se como o despedimento que é promovido pelo empregador e é fundamentado nessa extinção quando essa é devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.

²⁵ TANOUE, Andréa Sayuri (2015) – *Despedimento Coletivo*, Revista Jurídica Luso-Brasileira, Ano 1, n.º 2, Lisboa, p.47-80

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

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

Pela sua natureza, apresenta muitas semelhanças com o despedimento coletivo, defendendo alguma doutrina a sua complementaridade e causando alguma confusão nos empregadores quando se deparam com a decisão de qual processo devem adotar. À semelhança do regime do despedimento coletivo, esta deve ser uma medida de recurso, apenas para situações de grave crise empresarial que não possa ser solucionada com a adoção de outras medidas alternativas.

Ademais, para garantir que o despedimento por extinção do posto de trabalho é lícito, o empregador deve respeitar os requisitos legais dos artigos 368.º a 372.º do CT, nos quais se incluem, por exemplo, o respeito pelos requisitos do número 1 do artigo 368.º, a obrigatoriedade de se comunicar devidamente a necessidade de extinguir o posto de trabalho e de despedir o trabalhador afeto ao mesmo, o cumprimento dos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir e a sua comunicação, e de comunicar a decisão final de despedimento nos termos exigidos. Desta forma, para além das causas gerais de ilicitude que já referimos, se não forem cumpridas estas exigências, o despedimento por extinção do posto de trabalho deve ser considerado ilícito.

Tratadas as semelhanças, importa delinear uma distinção entre o despedimento por extinção do posto de trabalho e o despedimento coletivo, residindo o principal fator distintivo entre os dois no número de trabalhadores abrangidos, isto é, quando for atingido o mínimo legal para ser considerado despedimento coletivo assim será, nos casos em que não se atinja esse número, tratar-se-á de um despedimento por extinção do posto de trabalho.

Monteiro Fernandes²⁷ estabeleceu também uma ligação entre o despedimento coletivo e o despedimento por extinção do posto de trabalho, tratando o último como uma “fisionomia híbrida” com características partilhadas entre o despedimento por justa causa e o despedimento coletivo. Ao mesmo tempo que, à semelhança do primeiro se exige que “seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”, também se funda o despedimento em motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos como acontece na motivação para iniciar um despedimento coletivo.

No que respeita ao objeto principal do presente estudo, importa sobretudo fazer referência ao artigo 372.º do CT, no qual se prevê que ao trabalhador despedido por extinção do posto de trabalho aplica-se, por analogia, o regime do artigo 366.º do CT, que define a compensação devida aos trabalhadores nos casos de despedimento coletivo.

²⁷ FERNANDES, António Monteiro (2006) – *Direito do Trabalho*, 13.ª edição, Coimbra, pp.590 e ss.

3. Despedimento por inadaptação

Por último, no que respeita às cessações de contrato por vontade do empregador, temos o despedimento por inadaptação, ou seja, a cessação do contrato de trabalho fundamentada em inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho (artigo 373.º do CT). À semelhança dos anteriores, exige-se que a manutenção da relação laboral se torne impossível ou insustentável devido às seguintes razões:

- 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.

Para além disso, o despedimento por inadaptação pode ter lugar em cargos de complexidade técnica ou de direção, nos casos em que o trabalhador nessas funções não cumpra os objetivos previamente acordados, em consequência do seu modo de exercício de funções.

Apesar da discórdia generalizada na doutrina, no que respeita à definição deste despedimento como objetivo ou subjetivo²⁸, o número 1 do artigo 379.º do CT prevê que também se aplica ao despedimento por inadaptação o regime de compensação previsto para o despedimento coletivo, portanto para efeitos de análise da temática principal do presente trabalho, incluiremos tanto o despedimento coletivo, como o despedimento por extinção do posto de trabalho, como o despedimento por inadaptação na mesma categoria de despedimento por causas económicas.

4. Montante da Compensação pelo Despedimento

Os despedimentos por motivos económicos, por resultarem em efeitos negativos para os trabalhadores, como já tivemos oportunidade de retratar, estão sujeitos a uma compensação monetária que deve servir para minimizar esses impactos sofridos pelos trabalhadores, que

²⁸ João Leal Amado (*Contrato de Trabalho*, 4.ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 394) defende que este é um despedimento objetivo uma vez que não depende de um comportamento culposo do trabalhador, opinião que subscrevemos. Por outro lado, Bernardo da Gama Lobo Xavier (*Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª edição, Lisboa, Verbo, 2014, p.782) sustenta uma visão intermédia, dizendo que “No caso da inadaptação, parece evidente que não se trata de uma causa puramente objetiva nem subjetiva, estando ligada ao binómio posto de trabalho/trabalhador concreto.”

ficam, em grande parte dos casos, sem a sua rede financeira de sustento e necessitam, naturalmente, de uma garantia extraordinária de estabilidade.

Desta forma, sabemos que ao longo dos últimos anos, o montante de compensação por este tipo de despedimentos tem sofrido várias alterações, fixando-se, com as modificações previstas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, nos montantes previstos pelo artigo 366.º do CT. De referir novamente que, apesar do número 1 do artigo mencionado fazer referência apenas aos despedimentos coletivos, nos casos de despedimento por extinção do posto de trabalho, ou por inadaptação, aplicar-se-á por remissão o mesmo regime.

Assim sendo, concluímos que, em caso de despedimento por motivos económicos, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. No entanto, devemos notar que essa compensação deve ser calculada tendo em conta alguns aspetos previstos no número dois do mesmo artigo, nomeadamente o limite máximo para a retribuição base mensal e diuturnidades que são tidas em conta não pode ultrapassar o correspondente a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida. Também se previu um limite máximo para o valor global da compensação a atribuir, que não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador, ou nos casos em que sejam aplicáveis o limite anterior, a 240 vezes a retribuição mensal mínima garantida.

No que respeita à aplicação temporal, e devido às alterações sucessivas²⁹ que mencionamos, verificamos um regime de cálculo algo complexo, uma vez que depende da contabilização de vários períodos, nos casos em que tratamos de contratos de trabalho cuja vigência achessem esses mesmos períodos. Por outro lado, quando se fala dos contratos celebrados depois da entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, o montante a ter em conta é o atualmente previsto no CT. Veremos:

- a) No período anterior a 31/10/2012, a compensação corresponderá a 1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- b) No período entre 01/11/2012 e 30/09/2013 será de 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- c) No período entre 01/10/2013 e 30/04/2023, o cálculo deve ser feito da seguinte forma:

²⁹ O regime que define o montante da compensação devida nos casos de despedimento coletivo sofreu alterações com a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, com a Lei 69/2013, de 30 de agosto e mais recentemente, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, com a Lei 13/2023, de 3 de abril.

- 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade, no período correspondente aos três primeiros anos de duração do contrato (quando o contrato de trabalho não tenha atingido a duração de três anos à data de 01/10/2013);

- 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes;

d) A partir de 01/05/2023, a compensação corresponderá a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Para além das alterações ao montante, a Lei 13/2023, de 3 de abril, passou a prever que o empregador seja o responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, apesar do trabalhador manter o direito a acionar o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho, nos termos da lei³⁰.

5. Impugnação do Despedimento

A ação de impugnação do despedimento coletivo, que, como sabemos é uma ação declarativa, o que significa que a ilicitude do despedimento só pode ser declarada por tribunal judicial, está prevista no artigo 388.º do CT e deve processar-se nos termos do disposto nos artigos 156.º a 161.º do Código do Processo do Trabalho. Esta é uma ação que pode ser utilizada pelo trabalhador que pretenda ver declarada a ilicitude ou irregularidade do despedimento coletivo.

Esta temática será, naturalmente, desenvolvida de seguida, no entanto é importante notar, no contexto da ação para impugnação do despedimento coletivo que resulta do disposto do artigo 366.º do CT que apenas os trabalhadores que ilidirem a presunção do número 4 do referido artigo é que podem avançar com a ação, caso contrário, a mesma não poderá prosseguir, julgando-se o pedido improcedente.

Concluimos também, pela conjugação dos artigos referidos com a alínea d) do número 1 do artigo 26º e com o artigo 48.º do CPT e que se trata de um processo declarativo especial e de carácter urgente, o que significa que os seus prazos correrão igualmente em período de férias judiciais, pelo disposto no artigo 138.º do Código de Processo Civil. Assim, este processo deve obedecer às regras especiais previstas para a impugnação do despedimento coletivo, e apenas

³⁰ Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, que estabeleceu os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho, do mecanismo equivalente e do fundo de garantia de compensação do trabalho.

no que não estiver previsto, reger-se-á pelas normas do processo laboral comum e do processo civil declarativo.

No que respeita à instauração do processo, o n.º 2 do artigo 388.º do CT estabelece que o trabalhador deve intentar a ação no prazo de seis meses, cujo início de contagem ocorre na data de cessação do contrato. De notar também, que apesar de se tratar de um despedimento coletivo, as cessações dos contratos de trabalho são individuais, como tivemos oportunidade de referir previamente, o que significa que o direito de intentar esta ação também é individual. No entanto, apesar dessa ação poder ser intentada por um trabalhador individual, a mesma pode ser interposta por um conjunto de trabalhadores. Há também a possibilidade de o empregador requerer o chamamento para intervenção no mesmo processo dos restantes trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, que não pretendam aceitá-lo (artigo 156.º, n.º 3). O facto de se saber, neste caso, se se trata de um litisconsórcio tem sido um debate na doutrina³¹.

Prosseguindo na tramitação normal do processo, após a apresentação da petição inicial pelo trabalhador, a entidade empregadora deve ser citada como réu, para apresentar a sua contestação no prazo de 15 dias, que deve incluir todos os documentos comprovativos das formalidades previstas nas normas reguladoras do despedimento coletivo. Nesse prazo de 15 dias, deve também ser feito o chamamento para intervenção dos trabalhadores abrangidos que referimos anteriormente.

Terminada a fase inicial dos articulados do artigo 156.º do CPT, e caso tenha sido formulado pelo trabalhador um pedido de declaração de improcedência do despedimento por razão dos motivos justificativos apresentados pelo empregador, deve ser nomeado pelo juiz um assessor qualificado na matéria, que, nos termos do artigo 157.º, pode ser auxiliado por mais dois assessores. As funções destes assessores, podem, por sua vez, ser assistidas pelos técnicos que as partes podem designar. Estes assessores têm como principal responsabilidade comprovar a procedência e adequação dos motivos justificativos do despedimento, sendo que para isso,

³¹ Se, por um lado, por exemplo, Bernardo da Gama Lobo Xavier (*O processo especial de impugnação de despedimento coletivo* (2012) - Estudos do instituto do Direito do Trabalho, Vol. VI, Almedina, Coimbra, p.167-168) defende que se trata “de uma coligação, e não de um litisconsórcio voluntário, porque não há unidade na relação material controvertida. (...) O despedimento impugnado é o de cada um e a sentença é também relativa a cada um.”, por outro lado, Albino Mendes Baptista (*Código do Processo do Trabalho. Anotado* (2002) – 2ª edição, Quid Juris? Sociedade Editora, Lisboa, p.287) argumenta que “os trabalhadores abrangidos por despedimento coletivo estão numa situação de litisconsórcio voluntário ativo, pois que, apesar dos seus pedidos se fundamentarem numa relação material comum, a acumulação subjetiva está dependente da vontade de cada um deles, que pode passar pela não impugnação judicial daquele, produzindo a decisão judicial que vier a ser proferida o seu efeito útil normal, mesmo que alguns dos trabalhadores não estejam em juízo”.

devem juntar os autos relatório com as conclusões sobre a matéria analisada. Pela complexidade técnica que pode estar envolvida nestes casos em que há dúvidas sobre os fundamentos invocados e que podem requerer “conhecimentos técnicos, bem como de gestão empresarial que normalmente o juiz não possui”³², os assessores desempenham um papel importantíssimo na formação da convicção do juiz. O relatório final deve ser apresentado num prazo de 30 dias, previsto no número 2 do artigo 158.º.

Posteriormente, deve ser convocada audiência prévia nos termos do artigo 160.º do CPT e do 591.º do CPC, em que o tribunal ouve as partes e retira as conclusões sobre as informações prestadas, podendo proferir despacho saneador que decida se foram cumpridas as formalidades legais do despedimento coletivo e se procedem os fundamentos invocados para o despedimento coletivo. No caso de não haver, nesta fase, despacho saneador, deve ser marcada, como prevê o artigo 161.º, a audiência final, que seguirá as regras do processo comum, previstas nos artigos 51.º e seguintes do CPT.

³² BAPTISTA, Albino Mendes (2002) - *Código do Processo do Trabalho, Anotado*, 2ª edição, Quid Juris? Sociedade Editora, Lisboa, p.287.

Capítulo III - Presunção de aceitação do despedimento

1. Evolução legislativa

Chegamos, desta forma, à temática principal do presente trabalho, ou seja, à presunção legal do número 4 do artigo 366.º do CT, que prevê que o trabalhador, quando abrangido por um despedimento coletivo (ou por inadaptação ou por extinção do posto de trabalho), assim que receber e “aceitar” a compensação que lhe é devida, “aceita” também o despedimento, ficando, devido a esta presunção, impedido de o impugnar judicialmente.

Ainda antes de procedermos a uma análise crítica mais aprofundada deste regime, importa perceber o contexto para a criação e para a evolução legislativa do mesmo.

A primeira aparição de um regime semelhante ao atual aconteceu em 1989, com a aprovação do DL n.º 64-A/89 de 27 de fevereiro, que previa no seu artigo 23º, n.º 3 que o recebimento pelo trabalhador da compensação referente a cessação de contrato de trabalho em virtude do despedimento coletivo, valia “como aceitação do despedimento”. No entanto, ao contrário do que acontece atualmente, não se previa a possibilidade de ilidir essa presunção, bastando o simples ato de recebimento da compensação por parte do trabalhador para resultar na aceitação do despedimento. Para além disso, o artigo 25.º do mesmo diploma, reservava para os “trabalhadores que não aceitarem o despedimento”, ou seja, para os que não aceitaram a compensação, o direito de requererem a suspensão e impugnação do mesmo. Caso tivessem recebido a quantia em causa, seria-lhes vedado o acesso a esse pedido.

Dez anos depois, com a Lei n.º 32/99, de 18 de maio, o n.º 3 do artigo 23.º foi suprimido, e com isso, a presunção de aceitação do despedimento simplesmente deixou de existir.

No entanto, em 2003, na tentativa de estabelecer um regime que facilitasse os processos de despedimento coletivo, reduzindo a litigância e com o objetivo de promover uma paz jurídica, neste tipo de processos, mesmo que fictícia, no nosso entendimento, foi implementada novamente a mesma presunção.

Assim, da mesma forma, no novo Código do Trabalho de 2003, previa-se, no número 4 do artigo 401.º que se presumia que o trabalhador aceitava o despedimento coletivo quando recebia a compensação. Nesse mesmo código, o legislador foi mais longe na presença dessa presunção, alargando o mesmo regime para os despedimentos por extinção do posto de trabalho e por inadaptação.

Verificou-se apenas uma alteração da redação do artigo, em relação ao adotado anteriormente, alterando a expressão “vale como” para “presume-se”, no entanto não foram especificados os meios de que o trabalhador se devia valer para ilidir essa presunção. Assim, acompanhamos a leitura de Leal Amado, que conclui que a única forma de afastar essa presunção de aceitação do despedimento seria a formulação “de uma declaração expressa e formal, endereçada ao empregador nesse mesmo sentido”³³. Desta forma, e tendo em conta a definição de presunção presente no artigo 349.º do CC, que implica que se trate de um facto “desconhecido”, esta situação passaria a não caber nessa definição, uma vez que o trabalhador demonstraria expressamente a sua vontade de contestar o despedimento. Note-se também que nada na letra da lei fazia crer que era necessária a devolução da compensação ao empregador, pelo que seria possível, no nosso entendimento, que o trabalhador emitisse a declaração de recusa ou intenção de pedir impugnação do despedimento, e, simultaneamente, mantivesse o total da quantia pecuniária que lhe havia sido entregue.

Posteriormente, em 2009, manteve-se a presunção de aceitação do despedimento no número 4 do artigo 366.º, mas incluiu-se pela primeira vez, no número seguinte do artigo, para além da possibilidade de ilidir a presunção, a forma de o fazer, passando o trabalhador a ter que devolver ao empregador a compensação que lhe foi entregue. A redação do artigo dizia que a presunção era afastada “desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida”.

Desde então, e apesar de o artigo ter sofrido algumas alterações, nomeadamente na Lei 23/2012, de 25 de junho e também na Lei 69/2013, de 30 de agosto, a presunção da aceitação, a possibilidade de a ilidir e a forma de o fazer têm se mantido intocáveis, assim como se têm mantido as inúmeras críticas e dúvidas em relação a este regime.

2. Formação da Presunção

Recordando o funcionamento do regime em análise, resulta do artigo 366.º que, em casos de despedimento por motivos económicos, é devido ao trabalhador o pagamento de uma compensação pecuniária para fazer cessar o contrato, pagamento esse que constitui até uma condição essencial de licitude desse despedimento. Sabemos também que caso essa compensação seja aceite pelo trabalhador, presume-se que o mesmo aceita o despedimento,

³³ AMADO, João Leal (2016) – *Receber e Aceitar: em torno de Presunções Legais, Orientações Jurisprudenciais*, Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 2, p.96.

ficando, por confronto com um princípio de boa-fé, o trabalhador impedido de impugnar judicialmente, no futuro, o despedimento. Caso contrário, na ótica do legislador, estaria a incorrer numa atuação comumente caracterizada como abuso de direito, na modalidade de *venire contra factum proprium*, ou seja, estaria a adotar uma posição jurídica em contradição com um comportamento assumido anteriormente, que causaria surpresa e violaria o princípio da confiança da outra parte. Assim, a única forma de o trabalhador poder afastar essa presunção será através da entrega ou colocação à disposição, em simultâneo, da totalidade da compensação ao empregador. Através de uma leitura rápida deste regime, conseguimos entender que se trata de um regime complexo, com abertura para interpretações muito diferentes e cujo espírito e objetivo devem ser questionados. É disso que nos ocuparemos de seguida.

Desta forma, importa então focar as nossas atenções numa fase inicial na formação da presunção, que, segundo José João Abrantes, só surge se estiverem cumpridos três requisitos distintos³⁴: a disponibilização pelo empregador, até ao termo do contrato, da compensação; o valor da compensação é o que resulta do cálculo previsto no n.º 2 do artigo 366.º do CT; e o conhecimento pelo trabalhador que a compensação lhe foi disponibilizada e não foi devolvida num curto período temporal. Uma vez que os dois primeiros oferecem menos dificuldades na sua interpretação e observação, o que levantará mais questões será perceber de que forma se pode dizer que aconteceu o recebimento da quantia por parte do trabalhador, exigido pela norma.

Cremos, portanto, que o simples pagamento da compensação por parte do empregador não é suficiente para formar a presunção, uma vez que também não é suficiente para provar que o trabalhador teve conhecimento desse pagamento. Podemos, sem grande ficção, imaginar, por exemplo, uma situação em que a quantia é disponibilizada, por transferência bancária para o trabalhador, e este não se aperceba ou não tome conhecimento do seu recebimento. E caso não haja conhecimento ou consentimento desse recebimento, seria notoriamente injusto afirmar que o trabalhador manteve deliberadamente na sua posse a quantia, com as consequências que daí adviriam, nomeadamente a de impedimento de impugnar judicialmente o despedimento. Acreditamos, assim, que a disponibilização da compensação deve ser acompanhada de uma comunicação que dê ao trabalhador conhecimento desse facto³⁵, e com isso, transfira verdadeiramente para a esfera jurídica desse a possibilidade de emitir uma vontade sobre a sua

³⁴ ABRANTES, José João (2016) – *A reforma laboral em Portugal e Espanha*, I Conferência luso-espanhola de Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina.

³⁵ FERNANDES, Francisco Liberal (2013) – *Sobre a Presunção da Aceitação do Despedimento Coletivo no Código do Trabalho*, Questões Laborais, n.º 41, p.10.

devolução ou recusa, ou então sobre a sua aceitação e mantimento, e só após essa ação, seja formulada a presunção de aceitação do despedimento.

3. Afastamento da Presunção

Nem sempre foi assim, como foi explicado no capítulo sobre a evolução legislativa, mas atualmente tratamos, neste regime, de uma presunção *juris tantum*, ou seja, uma presunção que pode ser afastada mediante a apresentação de prova que a faça cair. Pela análise do n.º 5 do artigo 366.º verificamos que o legislador definiu que o trabalhador deve tomar uma iniciativa, para ilidir a presunção, sendo ela neste caso a de pôr à disposição do empregador a totalidade da compensação paga. No entanto, a redação do artigo continua a levantar muitas dúvidas, sobretudo no que respeita à adoção da expressão “em simultâneo”, e é aí que centraremos a nossa análise, uma vez que se afigura fundamental perceber com que ato é que a devolução da compensação deve ser simultânea para ilidir a presunção.

De facto, com a expressão “em simultâneo” é notório que apenas a devolução da compensação não é suficiente para afastar a presunção, pelo que a lei prevê uma atuação adicional e contemporânea ao trabalhador despedido e que pretenda impugnar o direito a impugnar o despedimento. Uma vez que ao contrário do que fez com a devolução, o legislador não previu na lei qual é a atuação que deve ser coexistente, analisemos as possibilidades.

A teoria que nos parece fazer mais sentido, tendo em consideração o espírito da lei, é a que prevê que ao mesmo tempo da devolução da compensação, ocorra uma declaração de não aceitação do despedimento³⁶. Com a emissão de uma declaração deste tipo, e tendo em conta a definição de presunção, já abordada anteriormente, parece-nos que a intenção do trabalhador deixaria de ser desconhecida. Desta forma, se o trabalhador, ao mesmo tempo que manifesta a sua não concordância com o despedimento, puser ao dispor do empregador a totalidade do montante que lhe foi entregue, consideramos que a presunção fica afastada, até porque, para além da intenção ficar explícita, não haveria qualquer outra justificação para a devolução da quantia. Leal Amado e Pedro Furtado Martins³⁷ defendem que essa declaração de não aceitação do despedimento deve ser feita de modo a não deixar espaço para dúvidas, ou seja “através de

³⁶ FERNANDES, António Monteiro (2017) – *Direito do Trabalho*, 18ª edição, Coimbra, Almedina, p.629.

³⁷ MARTINS, Pedro Furtado (2017) – *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4ª edição, Cascais, Principia, p. 394.

uma declaração expressa e formal, endereçada ao empregador nesse mesmo sentido”³⁸. Por outro lado, Milena Rouxinol, ancorada no facto de não ser plausível a devolução da compensação por outro motivo senão a intenção de intentar a impugnação do despedimento, defende que essa declaração de não aceitação pode ser emitida de forma tácita, não sendo necessária a emissão expressa e formal da mesma³⁹.

No entanto, as dúvidas quanto à redação do regime não ficam por aqui, sobretudo no respeitante à utilização da expressão “em simultâneo” e na intenção do legislador aquando da sua adoção. Por não estar previsto qualquer prazo para a devolução da compensação e, assim, para o afastamento da presunção de aceitação do despedimento, questiona-se em que período é que a devolução deve ser feita, e se com a adoção da expressão “em simultâneo”, o legislador pretendeu que essa devolução acontecesse logo que fosse recebida.

A jurisprudência tem analisado esta questão tendo em conta as circunstâncias de cada caso, como veremos adiante, havendo entendimentos também na doutrina⁴⁰ que defendem que a devolução deve ser feita imediatamente após o seu recebimento, sem que dela possa haver a possibilidade de dispor de um único cêntimo e “tornando indubitável a vontade de não integração da compensação na sua disponibilidade”⁴¹, visão que tem sido acompanhada por algumas decisões jurisprudenciais⁴² respeitantes a este regime. Pedro Furtado Martins defende também que, “não há, portanto, um prazo para o trabalhador expressar a não aceitação do despedimento e devolver a compensação de modo a evitar a atuação da presunção legal. O simples recebimento da compensação tem associada a presunção que, uma vez constituída, não será fácil de ilidir”.⁴³

Esta visão parece-nos manifestamente exagerada, exigindo-se ao trabalhador que opere a devolução mal tenha conhecimento do recebimento dela, se se tratar, por exemplo, de um pagamento por transferência bancária, ou que a recuse até, se tratarmos de um pagamento em

³⁸ AMADO, João Leal (2016) – *Receber e Aceitar: Em torno de presunções legais, orientações jurisprudenciais*, Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 2, p.96.

³⁹ ROUXINOL, Milena Silva (2017) – *Nótula em torno do regime do art. 366.º, n.º 4 e 5, do Código do Trabalho (O afastamento da presunção, em especial)*, Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 2.

⁴⁰ MARTINEZ, Pedro Romano (2007) – *Código do Trabalho Anotado*, 5ª edição, Coimbra.

⁴¹ RODRIGUES, Cláudia Peredo (2019) – *O Regime Jurídico da Presunção de Aceitação do Despedimento em razão da Aceitação da Compensação*, Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa, p. 24.

⁴² Ac. do Tribunal da Relação de Coimbra de 21-5-2021, (proc. n.º 1333/20.5T8LRA.C1, Felizardo Paiva); Ac. do Tribunal da Relação do Porto de 5-2-2018 (proc. n.º 21737/16.7T8PRT.P1, Rita Romeira)

⁴³ MARTINS, Pedro Furtado (2012) – *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3ª edição, Principia, Cascais, p. 363.

cheque ou numerário, ficando impedido de impugnar o seu despedimento, se a devolução acontecer num momento posterior. Acompanhamos, desta forma, a leitura menos restrita da norma que defende que a devolução da compensação possa ser efetuada num prazo razoável, que deve ser analisado casuisticamente, e que permita “entender-se que o trabalhador nunca teve intenção de manter a compensação na sua esfera patrimonial e que o seu intuito foi desde sempre a devolução da mesma”⁴⁴. Nestes casos, o trabalhador deve justificar o porquê de a devolução não ter sido imediata, fazendo prova da intenção de não manter para si o valor da compensação.

De referir também que existe outra possibilidade de interpretação da norma, no sentido de encarar o prazo para impugnação do despedimento também como prazo para devolução da compensação. Isto é, parte da doutrina defende que o trabalhador pode devolver a compensação até ao termo do prazo para interposição da ação, ou seja o previsto no n.º 2 do art. 388.º. Esta seria a solução que mais beneficiaria o trabalhador, e saudamos as decisões jurisprudenciais que têm sido tomadas ao longo dos últimos anos que parecem, cada vez mais, ir nesse sentido. Analisar-se-ão com mais profundidade adiante.

4. Apreciação Crítica

Concluídas as considerações sobre os aspetos mais formais do regime sobre o qual nos debruçamos, procederemos agora a uma indagação sobre o conteúdo substancial do mesmo, tentando encontrar um sentido numa norma que, à partida, nos causa muita estranheza.

Antes de mais, é pertinente reforçar, que a inclusão da previsão do pagamento de uma compensação, ao trabalhador, em casos de despedimento, e sobretudo em caso de despedimentos provenientes de decisões unilaterais do empregador, como as que aqui analisamos, constitui um princípio essencial da estrutura do Direito do Trabalho. De facto, e como sabemos, neste ramo do Direito que regula as relações contratuais entre duas partes, em que uma tem, em todas as situações, uma posição privilegiada e favorecida em relação à outra, é da mais elementar justiça que essa matéria reguladora tutele, com especial atenção a posição do trabalhador. No entanto, por infortúnio, torna-se muito difícil encontrar essa preocupação com a posição do trabalhador, quando analisamos esta norma, ficando a sensação que o

⁴⁴ PIRES, Denise Borges (2016) – *Processo especial de impugnação de despedimento coletivo: estudo e reflexão sobre questões controversas*, Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, p.43.

legislador ignorou por completo esta desigualdade ao incluir este regime na regulação do despedimento coletivo.

Como já tivemos oportunidade de referir, o trabalhador encontra-se economicamente dependente, muitas vezes de forma exclusiva, dos frutos provenientes do seu trabalho, isto é, do seu salário, e por isso, quando defrontado com uma situação de perda repentina dessa fonte de subsistência, o trabalhador vê-se, por vezes desamparado, o que deve merecer, naturalmente, uma proteção especial. Assim, a compensação pelo despedimento constitui a forma mais básica e mais necessária para garantir essa rede de segurança ao trabalhador que ficou sem a fonte dos seus rendimentos, pelo que nos parece, concordando com Leal Amado, “claramente irrazoável”⁴⁵ que o legislador imponha ao trabalhador um dilema desta complexidade. Recusamos, portanto, que a única solução legal viável seja que o trabalhador, para manter o direito a recorrer à via judicial para impugnar um despedimento (eventualmente ilícito), tenha de preterir desta compensação a que tem direito invariavelmente, numa das fases mais críticas da relação laboral e com maior debilidade financeira da sua vida profissional.

Depreendemos, portanto, que com a adoção de uma norma desta natureza, o legislador quis criar um regime que constituísse uma estabilização das posições jurídicas de ambas as partes e que assegurasse, principalmente ao empregador, que o despedimento correria nos trâmites mais pacíficos possíveis, reduzindo ao máximo a conflituosidade de um processo já por si tumultuoso. No entanto, essa estabilização não pode ser feita a todo o custo. É nossa opinião que, ao forçar o trabalhador que pretenda impugnar o despedimento, à devolução da compensação que, pelos motivos acima explicados, tem um papel fundamental na manutenção da ordem jurídica e na sua proteção, não mais se está a fazer do que pôr em conflito dois direitos fundamentais.

De facto, parece-nos até que a lei vai, neste caso, em sentido contrário à *ratio* do Direito do Trabalho, uma vez que a parte que carecia de maior proteção vê-se confrontada, sem haver, a nosso ver, necessidade, com um conflito entre o direito fundamental de acesso ao direito e aos tribunais e o direito fundamental à segurança no emprego. Exigia-se, portanto, mais cautela da parte do legislador ao colocar em conflito estes dois direitos fundamentais que mereceram previsão constitucional – o direito de acesso ao direito e à tutela jurisdicional efetiva no artigo 20.º e o direito à segurança no emprego no artigo 53.º da CRP. Podemos, portanto, questionar

⁴⁵ AMADO, João Leal (2004) – *Algumas notas sobre o regime do despedimento contra legem no Código do Trabalho*, VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina, p. 282.

a constitucionalidade desta presunção que, por estes motivos é “muito duvidosa”⁴⁶. Enquanto Leal Amado defende que “nem o trabalhador pode renunciar, validamente ao direito de impugnar judicialmente esse despedimento, nem o legislador pode, legitimamente, organizar semelhante renúncia”⁴⁷, Milena Rouxinol⁴⁸ fala de uma “rota de colisão com direitos fundamentais, os quais, evidentemente, importa ter em conta – na mais elevada conta” e faz depender a constitucionalidade de uma interpretação mais restritiva do regime. No entanto, o STJ pronunciou-se⁴⁹ negativamente sobre a existência de inconstitucionalidade nesta norma fundando-se no princípio que “basta não receber a compensação, ou seja, tudo depende de um ato de vontade do trabalhador”, portanto o acesso ao direito não é imposto pela lei, mas antes uma consequência da ação do próprio trabalhador. Ousamos discordar desta pronúncia, justificando a nossa opinião pelo caráter essencial da compensação que é um direito do trabalhador, ou seja, consideramos que a lei impõe, obrigatoriamente, a renúncia a um direito que lhe devia ser garantido para poder ter acesso aos tribunais, e, portanto, não podemos dizer que se trata de vontade do trabalhador ou de uma consequência de uma ação voluntária sua, mas sim de uma coação legal que lhe é imposta.

Para Jorge Leite⁵⁰, trata-se também de uma violação clara do princípio da proporcionalidade, considerando que a posição do empregador numa situação deste tipo não necessita de “uma medida tão drástica como a da inibição do recurso aos tribunais” por parte do trabalhador.

Analisando este preceito, conseguimos compreender a intenção do legislador ao procurar uma pacificação rápida do processo de despedimento, garantindo ao empregador que o trabalhador não venha a impugnar o despedimento futuramente. No entanto, cremos que esta não passa de uma paz fictícia, uma vez que é imposta ao trabalhador a devolução da compensação, o que por si, não devia ter o poder de tornar aquele despedimento nem lícito, nem inatacável. Assim, apesar de ser possível imaginar a melhor intenção teórica do legislador, na prática, este regime resulta apenas num “efeito inibitório da judicialização dos

⁴⁶ AMADO, João Leal (2004) - *Algumas notas sobre o regime do despedimento contra legem no Código do Trabalho*, VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina, p. 283.

⁴⁷ AMADO, João Leal (2003) – *O Despedimento, a Compensação, a Receção desta e a Aceitação daquele*, Questões Laborais, n.º21, p. 111.

⁴⁸ ROUXINOL, Milena Silva (2017) – *Nótula em torno do regime do art. 366.º, n.º 4 e 5, do Código do Trabalho (O Afastamento da Presunção, em Especial)*, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 2, p.78-79).

⁴⁹ Ac. do STJ de 16/11/2017 (proc. 9224/13.0T2SNT.L1.S1; Ferreira Pinto).

⁵⁰ LEITE, Jorge (1998) – *A Transposição das Diretivas Comunitárias sobre Despedimento Coletivo*, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 55, p. 54-56.

despedimentos”, afastando estes processos dos tribunais e tornando os despedimentos por motivos económicos facilitados inapropriadamente, visto que não se pretende atacar a possível ilicitude do mesmo, mas apenas o seu conhecimento por parte da justiça, visão com a qual não podemos concordar.

Neste sentido, verificamos que, se o trabalhador não puder ilidir a presunção em análise, seja pela devolução extemporânea da compensação, seja pela falta de declaração de não aceitação do despedimento, ou seja pela debilidade da situação financeira que não lhe permita devolver a compensação para impugnar o despedimento, mesmo que este não se conforme com o mesmo, chegamos à conclusão de que a presunção não admitiria prova em contrário e o despedimento fixa-se como judicialmente inatacável e, por esse motivo, lícito. Isto é, mesmo que o despedimento sofra de vícios suficientes para cumprir os pressupostos da sua ilicitude, estes nunca serão escrutinados. Teremos, então, que admitir a hipótese de estarmos a “legitimar um despedimento eventualmente ilícito, mediante uma contrapartida pecuniária”⁵¹, o que nos parece, como defende Cláudia Rodrigues, que “conflitua diretamente com o princípio constitucional de segurança no emprego”, por se verificar que a justiça seria, nestes casos, complacente com um despedimento ilícito, sanando todos os vícios que possam ter ocorrido. Também por esta razão, alegamos que esta pode ser uma causa para a inconstitucionalidade da norma.

Para além das reflexões já efetuadas, emerge também alguma dificuldade em compreender a opção do legislador em exigir ao trabalhador a devolução da compensação pelo despedimento por motivos económicos, se pensarmos que esta é um dos vários requisitos da licitude do despedimento, como prevê o artigo 383.º do CT. Isto é, o trabalhador terá sempre direito a essa quantia (exceto nos casos em que o despedimento é declarado ilícito e ocorre a reintegração), seja qual for a sua opção em impugnar ou não o despedimento. Terá direito à quantia a título de compensação, caso não impugne ou caso perca a ação judicial e o despedimento seja declarado lícito pelo tribunal, ou então, no caso de o despedimento ser declarado ilícito judicialmente, terá direito não só a essa quantia, mas também pode haver lugar ao pagamento de salários intercalares⁵² e de indemnização pelos danos causados⁵³. Desta forma, não se compreende o sentido do trabalhador se ver obrigado a devolver uma quantia a que terá direito, em qualquer caso, para lhe permitir conhecer da decisão judicial de um tribunal. Parece-nos,

⁵¹ ABRANTES, José João (2016) – *A Reforma Laboral em Portugal e Espanha*, I Conferência luso-espanhola de Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina, p. 38.

⁵² Nos termos do artigo 390.º do CT.

⁵³ Nos termos do artigo 389.º, n.º1, b) do CT.

desta forma, uma solução completamente desproporcional e desajustada, também por não haver qualquer tipo de vantagem para o trabalhador, que apenas conservaria na sua posse uma quantia que seria invariavelmente sua.

O regime previsto e certas interpretações do mesmo para o tempo da devolução da compensação também merecem, na nossa ótica, algumas críticas. Como já foi oportunamente analisado, a devolução deve ser feita “em simultâneo” com outro ato, este, por sua vez, deixado por concretizar pelo legislador. No entanto, temos verificado algumas decisões jurisprudenciais que exigem a devolução imediata da compensação por parte do trabalhador, ou seja, se for possível a recusa da quantia, o trabalhador deve até recusá-la. No caso de não ser possível, deve proceder à sua devolução assim que tome conhecimento da mesma, caso pretenda ilidir a presunção de aceitação do despedimento e manter a possibilidade de o impugnar. Note-se que, se optarmos por esta interpretação do preceito legal, para além de impormos que o trabalhador despedido abdique da compensação a que tem, invariavelmente, direito, ele deve fazê-lo “de imediato, ou logo que da mesma tenha conhecimento, inibindo-se da prática de quaisquer actos que possam ser demonstrativos do apossamento do quantitativo”⁵⁴.

Ora, uma vez que o legislador não previu prazos para este regime, ao impor a devolução imediata da compensação, estaríamos a obrigar o trabalhador a abdicar da quantia “às cegas”, ou seja, sem poder ter um período de reflexão e informação que lhe permitisse decidir com mais ponderação os procedimentos a tomar. Parece-nos fundamental que seja facultado ao trabalhador, no mínimo, um prazo razoável para que este se possa informar junto de um advogado dos possíveis vícios patentes no despedimento de que foi alvo, o que pela complexidade destes processos, não é compatível com a devolução imediata da compensação. Assim, concordamos inteiramente com Antero Veiga quando diz que este entendimento conflitua claramente com o “direito de acesso à justiça, na vertente de direito à consulta e informação jurídica” uma vez que “o trabalhador se vê impedido de consultar um advogado, em tempo útil, para se inteirar da regularidade do despedimento, nos seus mais diversos aspetos, substantivos e procedimentais, parecendo manifesto não estar o trabalhador dotado do saber, designadamente jurídico, para tais questões, sobretudo as atinentes às questões procedimentais”⁵⁵.

⁵⁴ Ac. STJ de 3/4/2013 ((proc. n.º 1777/08.0TTPRT.P1.S1; Leones Dantas)

⁵⁵ VEIGA, Antero (2019) – *A Presunção de Aceitação do Despedimento como Consequência do Recebimento da Compensação (Artigo 366.º do Código do Trabalho) – sua Ilusão*, Julgar Online, p.10.

Por estes motivos, deixamos a nossa saudação aos entendimentos jurisprudenciais mais recentes, que parecem ir no sentido de flexibilizar a interpretação da expressão “em simultâneo”, permitindo ao trabalhador que devolva a totalidade da compensação até à instauração do respetivo procedimento cautelar ou ação de impugnação do despedimento, o que demonstra finalmente, alguma preocupação com a vulnerabilidade da posição do trabalhador e a reposição de alguma justiça numa norma, por si, algo injusta.

Por último, resta-nos aludir aos argumentos de João Palla Lizardo, que também levanta uma questão muito pertinente relativa à possibilidade de a empresa ser declarada insolvente. Deve, portanto, ser tido em conta o risco que o trabalhador corre ao devolver a compensação, sendo este a única quantia garantida pelo despedimento. Após essa devolução e impugnação do despedimento, e uma vez que, em muitos casos de grave crise financeira da empresa, a sua solvabilidade não é, de todo, garantida, a demora na resolução judicial do caso, corre por conta do trabalhador, que pode ver-se por um longo período, privado do recebimento daquela quantia. Diz-nos o autor, neste sentido, que “o trabalhador que impugna o despedimento, arrisca-se a “deitar fora” o único valor que poderia receber”⁵⁶. Por estes motivos, e sabendo que a possibilidade de a empresa estar numa situação financeira debilitada não é remota, o que significa que o trabalhador terá, não raras vezes, que ponderar estes aspetos, não nos parece ajustado que, além das exigências já explicadas, ainda se impute este risco na sua posição.

5. Evolução da jurisprudência

Uma vez analisadas as principais problemáticas relacionadas com esta presunção de aceitação do despedimento e também do seu afastamento, afigura-se importante escrutinar a forma como os tribunais têm interpretado os preceitos, e desta forma perceber qual tem sido o sentido prático dos mesmos. Foquemo-nos, quanto a isto, no esclarecimento da controvérsia relativa à exigência da simultaneidade prevista no artigo 366.º, número 5 do CT.

De facto, pela ambiguidade do texto do artigo, temos notado uma grande disparidade de decisões dos nossos tribunais, quando confrontados com esta matéria, verificando que existem decisões em todos os sentidos. Enquanto uns optam pela interpretação mais restritiva do preceito legal, dizendo que o trabalhador, para ilidir a presunção e, assim, manter a

⁵⁶ LIZARDO, João Palla (2009) – *Algumas questões processuais respeitantes à impugnação dos despedimentos por causas objectivas*, Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 84, pp.221-222

possibilidade de impugnar o despedimento deve recusar o recebimento da compensação, ou no máximo, devolvê-la imediatamente após esse recebimento, outros entendimentos mais flexíveis dizem que apesar de o trabalhador não poder dispor da quantia, deve poder beneficiar de um período de reflexão e informação, não podendo ser a expressão “em simultâneo” entendida como “imediatamente”. Vejamos.

Por exemplo, num Acórdão do STJ⁵⁷, é referido que o trabalhador que não se conforma com o despedimento e o pretende impugnar, “deverá recusar o recebimento da compensação ou proceder à devolução da compensação imediatamente após o seu recebimento, ou no mais curto prazo, sob pena de, assim não procedendo, cair sob a alçada da presunção legal a que se reporta o n.º 4 do art.º 366.º, traduzida na aceitação do despedimento.” Além disso, “não lhe bastará, assim, que se limite a declarar perante a entidade patronal que não aceita o despedimento nem a compensação, sendo necessário que assuma um comportamento consentâneo com aquele propósito, nomeadamente diligenciando pela devolução da compensação paga pela entidade empregadora, logo que a receba, caso o pagamento lhe seja oferecido diretamente em numerário ou cheque ou, pelo menos, logo que tome conhecimento de que o valor da compensação lhe foi creditado na respetiva conta bancária, caso o pagamento se realize mediante transferência bancária.” O STJ justifica esta interpretação ancorado no princípio geral da boa-fé e na proibição do abuso de direito na modalidade de “*venire contra factum proprium*” e podemos encontrar vários acórdãos de outros tribunais no mesmo sentido⁵⁸.

Com uma interpretação diferente, podemos focar-nos noutro acórdão, também do STJ⁵⁹, que entende que “a expressão “em simultâneo” significa que o fim prosseguido pelo legislador ao elaborar a norma - a “ratio legis” -, se concretiza na prática simultânea de dois actos: a devolução da totalidade da compensação e outro acto associado, e não no imediatismo dessa devolução, como alguma doutrina defende.” Neste acórdão, verificamos que o Tribunal definiu como prazo para devolução da compensação o disposto no artigo 387.º, n.º 2 do CT, e por isso, mesmo tendo, naquele caso concreto, o trabalhador procedido à devolução apenas 17 dias após a sua disponibilização, considerou-se ilidida a presunção: “a devolução da totalidade da compensação conjuntamente com o procedimento de suspensão de despedimento ou a

⁵⁷ Ac. do STJ de 17-3-2016 (proc. 1274/12.0TTPT.P1.S1; Ana Luísa Galdes)

⁵⁸ Por exemplo, o Acórdão do STJ de 17-6-2010 (proc. 527/06.0TTBCL.S1; Mário Pereira); o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 14-5-2012 (proc. 739/09.5TTMTS.P1; Ferreira da Costa); o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 21-5-2021 (proc. 1333/20.5T8LRA.C1; Felizardo Paiva); Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 5-2-2018 (proc. 21737/16.7T8PRT.P1; Rita Romeira).

⁵⁹ Ac. do STJ de 12-10-2022 (proc. 1333/20.5T8LRA.C1.S1; Domingos José de Moraes).

declaração de oposição ao despedimento (...), respeitando os respectivos prazos processuais, consubstancia a ilisão da presunção, nos termos previstos no artigo 366.º, n.º 5 do CT.” Saudamos, pois, esta interpretação, que julgamos ser a única que permite suavizar as consequências gravemente negativas deste regime para o trabalhador. Encontramos também, recentemente, alguns acórdãos concordantes⁶⁰. Devemos notar também um Acórdão do Tribunal da Relação de Évora⁶¹ que defendeu uma interpretação mais flexível do artigo 366.º, n.º 5 do CT, dizendo que “[é] razoável que a trabalhadora apenas tenha devolvido a compensação na data da audiência de partes, se está apurado (para além do valor pago não corresponder ao legalmente devido) que auferia apenas a retribuição mínima nacional, que não lhe foi concedido o aviso prévio nem paga a correspondente retribuição, que sempre teria direito à compensação, fosse qual fosse o resultado da ação, e que é uma imigrante no nosso país, achando-se numa situação de instabilidade económica, profissional e social”, atendendo assim, sobretudo a “critérios de razoabilidade e proporcionalidade” para evitar “resultados de duvidosa conformidade constitucional, por violação dos princípios da segurança no emprego e da tutela jurisdicional efectiva”.

Pela discrepância de interpretações e de decisões que referimos e que temos vindo a acompanhar nesta matéria, o STJ pronunciou-se recentemente, proferindo um acórdão de uniformização de jurisprudência⁶² que analisaremos.

O referido acórdão, definiu, por fim “o prazo, nas palavras do n.º 5 do artigo 366.º do CT, para que “o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último” – de modo a ilidir a presunção de que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a totalidade da compensação”. Podemos, então, concluir do acórdão que houve uma preocupação acrescida com a proteção da posição do trabalhador, descartando finalmente a opção pela obrigação do imediatismo da devolução da compensação. Diz-nos que a “lei não impõe ao trabalhador uma decisão imediata sobre tal matéria. E compreende-se que não o faça: o trabalhador deve dispor de um prazo razoável para ponderar da oportunidade de tal impugnação com os custos e demoras que a mesma pode acarretar. E deve igualmente dispor de um prazo para apreciar por exemplo os motivos aduzidos

⁶⁰ Ac. do Tribunal da Relação de Guimarães de 1-7-2021 (proc. n.º 6932/20.2T8VNF.G1; Vera Sottomayor). Note-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 23-9-2021 (proc. 104/21.6T8SNS.E1; Mário Branco Coelho) que defendeu uma interpretação mais flexível do artigo 366.º

⁶¹ Ac. do Tribunal da Relação de Évora de 23-9-2021 (proc. 104/21.6T8SNS.E1; Mário Branco Coelho).

⁶² Ac. do STJ de 17-4-2024 (proc. 474/21.6T8MTS.P1.S1; Júlio Gomes)

para o despedimento, a sua veracidade e coerência com a decisão e o respeito pelo respetivo procedimento. O que implica aconselhamento e informação jurídicos.” Desta forma, o Tribunal decidiu pela fixação na jurisprudência da interpretação no sentido em que “Para que possa ser ilidida a presunção de aceitação do despedimento constante do n.º 4 do artigo 366.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, com as alterações que, entretanto, lhe foram introduzidas) a totalidade da compensação recebida pelo trabalhador deverá ser devolvida por este até à instauração do respetivo procedimento cautelar ou ação de impugnação do despedimento, sendo esse o significado da expressão “em simultâneo” constante do n.º 5 do mencionado artigo 366.º”. Aproveitamos, neste sentido, e ao contrário do que acontece com o preceito legal, que perpetua uma norma “injusta e perversa”⁶³ e “francamente censurável”⁶⁴, para louvar este entendimento e a sua fixação na jurisprudência que resulta numa atenuação da injustiça patente no regime em causa.

6. Iniciativas legislativas e a Agenda do Trabalho Digno

Como temos notado ao longo do presente trabalho, esta tem sido uma norma que não acolhe muita simpatia por parte da doutrina. Podemos até dizer que tem sido ampla e quase unanimemente criticada, no entanto, o que é certo é que se tem mantido inalterada ao longo dos últimos anos, e nem as mudanças nos sucessivos quadros políticos e parlamentares, as transformações na conjuntura económica do país ou as dificuldades da sua interpretação jurisdicional foram suficientes para se ponderar a sua revogação, ou no mínimo, alteração.

Com a Agenda para o Desenvolvimento Sustentável de 2030⁶⁵, foi adotado um conjunto de reformas à legislação laboral que prosseguia o objetivo de reforçar as condições de trabalho justas e dignas. Esse conjunto de reformas, que ficou conhecido como Agenda do Trabalho Digno, foi concretizado na Proposta de Lei n.º 15/XV, aprovada a 10 de fevereiro de 2023 e materializado na Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que entrou em vigor no dia 1 de maio do mesmo ano.

Ao longo dos últimos anos, e com o debate público dessas reformas, foi visível uma preocupação com a “regulação do mercado de trabalho com vista à promoção do trabalho digno,

⁶³ ROUXINOL, Milena Silva (2017) - *Nótula em torno do regime do art. 366.º, n.º 4 e 5, do Código do Trabalho (O Afastamento da Presunção, em Especial)*, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 2, p.79.

⁶⁴ AMADO, João Leal (2003) - *O Despedimento, a Compensação, a Recepção desta e a Aceitação daquele*, *Questões Laborais*, n.º 21, p. 111.

⁶⁵ Disponível em <https://sdgs.un.org/2030agenda>

desde logo, promovendo o emprego e a sua qualidade, reduzindo a precariedade e incentivando a negociação coletiva”⁶⁶. Neste sentido, várias normas em diferentes áreas da legislação laboral foram alvo de reflexão e algumas mereceram alterações. Podemos referir, por exemplo, o reforço das regras sobre a sucessão de contratos de utilização, a limitação da renovação dos contratos de trabalho temporários, a adoção de medidas para prevenir os abusos relativos ao período experimental, as reformas relativas ao trabalho não declarado, aos regimes de teletrabalho e à regulação da prestação de trabalho nas plataformas digitais. Destacamos também o incentivo à contratação coletiva, e ainda, o aumento da compensação no caso de cessação de contrato a termo, certo ou incerto, para 24 dias por ano de antiguidade.

Tratou-se, assim, de uma reforma que abordou uma vasta amplitude de matérias, facto que saudamos e consideramos muito pertinente, no entanto, não se compreende, pelo amplo consenso na doutrina em considerar a presunção de aceitação do despedimento por motivos económicos em razão da aceitação da compensação uma norma injusta, a opção de ignorar por completo esta matéria. Consideramos, por isso, que este programa de reformas pecou por escassez. Seria, no nosso entender, pelo espírito da reforma e pelas alegadas prioridades do governo ao adotar esta Agenda, absolutamente indispensável a inclusão no debate dos números 4 e 5 do artigo 366.º.

Importante notar que esta presunção já foi alvo, ao longo da última década, e em várias legislaturas, de algumas tentativas de alteração, nomeadamente através da simples revogação das normas, que seria, no nosso entendimento, a melhor solução legal. Podemos enumerar, por exemplo, as tentativas de revogação propostas pelo Bloco de Esquerda no Projeto de Lei 905/XVIII, no Projeto de Lei 704/XIV e no Projeto de Lei 986/XV. Também o PAN, no Projeto de Lei 692/XIV propôs a revogação da presunção. Até agora, lamentavelmente, não mereceu a aprovação de nenhuma maioria parlamentar e as iníquas normas persistem.

⁶⁶ Exposição de motivos na nota preambular da Proposta de Lei n.º 15/XV.

Conclusão

Terminado o estudo sobre esta matéria resta-nos deixar clara a nossa perplexidade em relação à manutenção, durante várias décadas e nos mais variados contextos políticos e socioeconómicos, de uma norma que a doutrina reconhece, consensualmente, como “inconsciente e injusta”⁶⁷, abusiva, e com vários problemas, desde a sua intenção e espírito, passando pela sua redação e terminando na sua aplicação judicial.

Resulta da natureza do Direito do Trabalho que a relação entre trabalhador e empregador seja, por si, desequilibrada, portanto entendemos que se trata da mais elementar justiça que as leis laborais sustentem uma proteção especial dos direitos dos trabalhadores, sobretudo em matérias tão importantes e com consequências tão nefastas como pode ser um despedimento.

Desta forma, nestas relações o trabalhador situa-se numa posição de total subordinação económica, dependendo ele próprio e o seu agregado familiar, muitas vezes inteiramente, do salário pago em contrapartida do seu trabalho. Numa situação de despedimento por decisão do empregador, que nada teve a ver consigo nem seria possível de ser antecipada, o trabalhador fica, então, repentinamente, sem a única fonte de rendimento de que dispunha para fazer face às exigências do quotidiano.

Na conjuntura atual, com a perda do poder de compra causada pela combinação dos baixos salários generalizados com a crise inflacionista dos últimos anos, verificamos um contexto económico e social cada vez mais difícil para os trabalhadores, o que fazia prever que o legislador demonstrasse essa preocupação, incluindo a revogação desta norma na Agenda do Trabalho Digno, por exemplo. Tendo em conta estes fatores, podemos até identificar uma crescente dificuldade de grande parte dos trabalhadores em estabelecer uma rede económica de segurança que lhe garanta a subsistência no período conturbado e de fragilidade pós-despedimento. No entanto, e apesar de ser precisamente essa a função principal da compensação pelo despedimento, a opção do legislador foi no sentido de não alterar a norma e por isso, continua a ser exigido ao trabalhador que abdique, numa fase inicial, da compensação (a que tem direito em qualquer caso) para poder impugnar um despedimento eventualmente ilícito.

Parece-nos então que com esta norma, colocam-se em conflito, despropositadamente e sem necessidade, alguns direitos fundamentais que deveriam merecer outro tipo de proteção. Resta-nos aguardar que, no futuro, os consensos da doutrina que denunciam as inquietações e

⁶⁷ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2018) - *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa, Rei dos Livros, p. 847

injustiças a que os trabalhadores estão sujeitos, sejam valorizados e que as normas que as causam, como esta, sejam revogadas ou no mínimo, revistas.

Referências Bibliográficas

- ABRANTES, José João (1992) – *O Direito do Trabalho e a Constituição, Estudos de Direito do Trabalho*, 1ª Edição, Lisboa, AAFDL
- ABRANTES, José João (2016) – *A Reforma Laboral em Portugal e Espanha*, I Conferência Luso-Espanhola de Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina
- AMADO, João Leal (2003) – *O Despedimento, a Compensação, a Recepção desta e a Aceitação daquele*, Questões Laborais, nº21
- AMADO, João Leal (2004) – *Algumas notas sobre o regime do despedimento contra legem no Código do Trabalho*, VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina
- AMADO, João Leal (2014) – *Contrato de Trabalho*, 4.ª edição, Coimbra Editora, Coimbra
- AMADO, João Leal (2016) – *Receber e Aceitar: em torno de Presunções Legais, Orientações Jurisprudenciais*, Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 2.
- BAPTISTA, Albino Mendes (2002) – *Código do Processo do Trabalho Anotado*, 2.ª edição, Quid Juris? Sociedade Editora, Lisboa
- CARVALHO, António Nunes de (1999) – *Reflexão sobre a Constituição e o Direito do Trabalho*, Prontuário de Direito do Trabalho
- FERNANDES, António Monteiro (2006) – *Direito do Trabalho*, 13.ª edição, Coimbra
- FERNANDES, António Monteiro (2014) – *Direito do Trabalho*, 17ª Edição, Coimbra, Almedina
- FERNANDES, António Monteiro (2017) – *Direito do Trabalho*, 18ª edição, Almedina, Coimbra
- FERNANDES, Francisco Liberal (2013) – *Sobre a Presunção da Aceitação do Despedimento Coletivo no Código do Trabalho*, Questões Laborais, n.º 41
- LEITE, Jorge (1998) – *A Transposição das Diretivas Comunitárias sobre Despedimento Coletivo*, Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 55
- LIZARDO, João Palla (2009) – *Algumas questões processuais respeitantes à impugnação dos despedimentos por causas objectivas*, Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 84
- LOPES, Pedro Rica (2012) – *Despedimento Coletivo – sua evolução histórica e legislativa*, Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 93
- MARTINEZ, Pedro Romano (2007) – *Código do Trabalho Anotado*, 5ª edição, Coimbra
- MARTINEZ, Pedro Romano (2015) – *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra
- MARTINS, Pedro Furtado (2012) – *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3ª Edição, Princípiã, Cascais
- MARTINS, Pedro Furtado (2017) – *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4ª edição, Cascais, Princípiã
- PIRES, Denise Borges (2016) – *Processo especial de impugnação de despedimento coletivo: estudo e reflexão sobre questões controversas*, Dissertação de Mestrado em Direito Judiciário, Escola de Direito da Universidade do Minho, Braga

- PINTO, Sara Maria Galiano Marques Pinto (2023) – *O Redeployment como medida alternativa ao Lay-off e ao Despedimento Coletivo*, Dissertação de Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, ISCTE
- RODRIGUES, Cláudia Peredo (2019) – *O Regime Jurídico da Presunção de Aceitação do Despedimento em razão da Aceitação da Compensação*, Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa
- ROUXINOL, Milena Silva (2017) – *Nótula em torno do regime do art. 366.º, n.º 4 e 5, do Código do Trabalho (O afastamento da presunção, em especial)*, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 2
- TANOUE, Andréa Sayuri (2015) – *Despedimento Coletivo*, *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, Ano 1, n.º 2, Lisboa
- VEIGA, Antero (2019) – *A Presunção de Aceitação do Despedimento como Consequência do Recebimento da Compensação (Artigo 366.º do Código do Trabalho) – sua Ilisão*, *Julgar Online*
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2000) – *O despedimento coletivo no dimensionamento da empresa*, Editora Verbo, Lisboa
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2012) – *O processo especial de impugnação do despedimento coletivo*, em *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Vol. VI, Almedina, Coimbra
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2014) – *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª edição, Verbo, Lisboa
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2018) - *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa, Rei dos Livros