

O Despedimento Colectivo

Maria Manuela Dias da Costa

Dissertação de Mestrado em Solicitoria

Orientação: Professor Doutor Francisco Xavier Liberal Fernandes

Dezembro, 2013



UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

Maria Manuela Dias da Costa

O Despedimento Colectivo

Dissertação de Mestrado

Trabalho realizado sob a orientação

Exmo. Senhor Professor Doutor Liberal Fernandes

Universidade Portucalense Infante D. Henrique

Departamento de solicitoria



Dezembro

2013

Agradecimentos

Ao Professor Doutor Francisco Xavier Liberal Fernandes, Orientador desta dissertação, por toda a paciência, sabedoria, competência, ajuda e, acima de tudo, rigor e exigência. E ainda pelo seu empenho nas correcções, revisões e sugestões que permitiram levar a bom porto este trabalho.

À Professora Doutora Mónica Martinez de Campos, Coordenadora do 2º Ciclo de Estudos em Solicitadoria, Docente do Departamento, por toda a sua colaboração e por sempre me incentivar na busca do conhecimento, levando-me ao crescimento, sendo para mim um exemplo de competência e disciplina.

À Dr. Matilde Machado e ao Dr. Rui Silva da secretaria académica, pela sua colaboração, estímulo e apoio.

À Dona Irene Marques, também da secretaria, pela simpatia, organização, agilidade e auxílio.

A todos os meus amigos e amigas, em especial à Paula Barbosa, Mónica Sousa, Eugénia Saraiva, Cristiana Sousa, Sandra Oliveira, Ilda Pereira, Pedro Pedra, Nuno Martins, Sónia Fernandes, Agostinho Faria, Manuela Carvalho, Miguel Martins, Rosa Sousa e Isabel Carvalho, que estiveram presentes na alegria, na tristeza e, a não esquecer, na doença, aconselhando-me, incentivando-me com um entusiasmo e optimismo contagiantes;

A todas aquelas pessoas que aqui não mencionei, não porque me

esqueci, mas porque não as posso enumerar a todas: familiares, amigos e simples conhecidos, que directa ou indirectamente, de algum modo contribuíram para a elaboração desta minha dissertação.

E por último, os agradecimentos às pessoas mais importantes da minha vida: à minha adorada filha Lavinia Cardoso, ao meu querido marido Agostinho Cardoso, aos meus extraordinários pais Abílio Costa e Benvinda Ferreira e ainda ao meu Irmão Adelino Costa e esposa Rosa Neto, seus filhos André e Pedro, que sempre me deram força e amor, valorizando continuamente as minhas capacidades, pois sem a colaboração e amizade de todos eles, esta dissertação não estaria completa.

“A maior felicidade é a certeza de sermos amados apesar de ser como somos”

Vítor Hugo

DESPEDIMENTO COLECTIVO

RESUMO

A compreensão do enquadramento constitucional da figura do despedimento colectivo acompanhou a discussão em torno do conceito de “justa causa”, nas suas várias interpretações, no ordenamento jurídico português. Por conseguinte, este conceito integra o princípio da segurança no emprego, que se traduz num conjunto de valores de protecção dos trabalhadores. No entanto, é necessário harmonizar este princípio com um outro de âmbito constitucional que interfere na lógica da manutenção e criação do emprego: a liberdade de iniciativa económica privada.

Para garantia da protecção dos trabalhadores em caso de despedimento colectivo tornou-se necessário regulamentar esta matéria. A construção de uma noção que define as situações que configuram o despedimento colectivo, bem com o procedimento necessário para efectivação do mesmo e os instrumentos necessários ao alcance do trabalhador para contestar eventuais despedimentos ilícitos, são os meios que garantem, efectivamente, a possibilidade de existir um equilíbrio na relação entre empregador e trabalhador.

Palavras-chave: Despedimento colectivo, Justa causa objectiva, Fundamentos e motivos do despedimento, Comunicação aos trabalhadores.

COLLECTIVE REDUNDANCY

ABSTRACT

The understanding of the constitutional framework of collective redundancy, which accompanied the discussion around the concept of "due cause" in its various interpretations in the Portuguese legal system. Therefore, this concept incorporates the principle of job security, which results into a set of protection values for the of workers. However, it is necessary to harmonize this principle with another constitutional framework that interferes with the logic of maintaining and creating employment: the freedom of private economic initiative.

To ensure the protection of employees in the event of collective redundancies, it has become necessary to regulate this matter. The construction of a concept that defines situations that constitute collective redundancies , as well as the necessary procedure to implement them, and provide the worker with the necessary tools to challenge any unlawful dismissals , are the means that effectively ensure the possibility granting an equilibrium in the relationship between employer and employee.

Keywords: Collective redundancy, Objective due cause, Grounds and Reasons for dismissal, Notice to workers.

Índice

Introdução	14
1. Enquadramento do despedimento colectivo no código do trabalho	16
2. O despedimento colectivo e a segurança no emprego - art. 53º da Constituição.....	17
3. O princípio da segurança no emprego e o princípio da liberdade económica: harmonização de valores.	22
4. Noção de despedimento colectivo	25
4.1. Da génese do conceito à Lei dos Despedimentos.....	25
4.2. Directiva 98/59/CE do Conselho de 20 de Julho de 1998: A Lei dos Despedimentos e o Acórdão TJ – Proc. C-55/02	26
4.3. O Código do Trabalho – da Lei n.º 99/2003 à actualidade	27
4.3.1. Motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.....	29
4.3.1.1. Motivos económicos.....	29
4.3.1.2. Causas estruturais e causas cíclicas	31
4.3.1.3. Evolução da “comprovada” redução de actividade para “previsível” – evolução legal.....	32
4.3.1.3.1 Reforço da competitividade	32
4.3.1.3.2 Reforço da viabilidade económico-financeira da empresa ...	33
4.3.1.4. Liberdade de gestão e responsabilidade social das empresas	34
4.3.1.4.1 Liberdade de gestão da empresa	34
4.3.1.5. Responsabilidade social das empresas	35
5. Procedimento.....	37

5.1.	Comunicações.....	37
5.1.1.	Motivos invocados.....	38
5.1.2.	Critérios de selecção.....	39
5.1.3.	Número de trabalhadores e categorias profissionais abrangidas....	40
5.1.4.	Período de tempo pretendido para efectuar o despedimento.....	40
5.1.5.	Método de cálculo de compensação.....	40
5.2.	Informações e negociações.....	41
5.2.1.	Acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar.....	42
5.3.	Intervenção do ministério responsável pela área laboral.....	44
5.4.	Decisão.....	44
5.5.	Compensação.....	45
6.	Suspensão do despedimento - as características e processo.....	48
6.1.	Características da suspensão do despedimento.....	48
6.2.	Processo de suspensão.....	48
7.	Impugnação do despedimento.....	51
7.1.	Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa – Impugnação do despedimento.....	53
8.	Análise de acórdãos: os fundamentos e motivos; critérios de selecção e ERT.....	56
8.1.	Fundamentos e motivos.....	56
8.1.1.	Contexto.....	57
8.1.2.	Fundamentos e motivos do despedimento colectivo.....	57
8.1.3.	Decisão.....	61
8.2.	Comunicação (critérios de selecção).....	62
8.2.1.	Contexto.....	62

8.2.2.	Comunicação dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir	62
8.2.3.	Decisão	67
8.3.	Comunicação (ERT)	68
8.3.1.	Contexto	68
8.3.2.	Comunicação na falta das entidades prevista no n.º1 do Art. 360º do CT	68
8.3.3.	Decisão	71
9.	Tabela relacional entre motivos/fundamentos e critérios de selecção dos trabalhadores a despedir	72
10.	Observações gerais	95
11.	Conclusão	97
	Bibliografia Consultada:	99
	Legislação:	102
	Acórdãos:	104
	Webgrafia:	106

Lista de Abreviaturas e Siglas

al. – Alínea

art. – Artigo

DL – Decreto – Lei

CPC – Código do Processo Civil

CPT – Código do Processo do Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

ERT – Estrutura Representativa dos Trabalhadores

n.º – Número

TRP – Tribunal da Relação do Porto

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

Índice de Tabelas

Tab 1 - Antiguidade/Aviso prévio	44
Tab 2 - Acórdão STJ, proc. 391/07.2TTSTRE.E1.S1, de 21-03-2013	72
Tab 3 - Acórdão STJ, proc. 938/06.1TTVFR.P1.S1, de 27-06-2012	74
Tab 4 - Acórdão STJ, proc. 414/06.2TTVNG.P1.S1, de 06-12-2011	75
Tab 5 - Acórdão STJ, proc. 947/08.6TTLSB-A.L1.S1, 20-10-2011	77
Tab 6 - Acórdão STJ, proc. 4107/07.5TTLSB.L1.S1, 09-12-2010	78
Tab 7 - Acórdão STJ, proc. 469/09.8YFLSB, 25-03-2010.....	80
Tab 8 - Acórdão STJ, proc. 15275/09.1TSNT.S1, 13-01-2010	82
Tab 9 - Acórdão STJ, proc. 820/05.0TTVNF.S1, 07-10-2009	84
Tab 10 - Acórdão STJ, proc. 08S1874, 26-11-2008.....	86
Tab 11 - Acórdão STJ, proc. 08S1873, 19-11-2008.....	87
Tab 12 - Acórdão STJ, proc. 07S1147, 27-06-2007.....	89
Tab 13 - Acórdão STJ, proc. 06S1549, 17-01-2007.....	90
Tab 14 - Acórdão STJ, proc. 06S1324, 18-10-2006.....	91
Tab 15 - Acórdão STJ, proc. 06S379, 24-05-2006.....	93

Introdução

O despedimento colectivo constitui, quer para os trabalhadores despedidos quer para o pessoal em geral na empresa, um momento de grande inquietação. Nesta fase da vida de uma empresa operam-se grandes mudanças que afectam em larga medida a vida económica, social e pessoal das pessoas envolvidas. Simultaneamente, a empresa vê-se numa posição em que procura comunicar, não apenas a nível interno, mas também externo, uma mensagem capaz de minimizar os efeitos negativos da decisão de despedimento.

A preocupação em regulamentar esta matéria dos despedimentos em massa, fruto de uma reorganização industrial que adquiriu em Portugal um impacto significativo a nível económico e social nas décadas de 50 e 60, dá os primeiros passos com a publicação do Decreto – Lei n.º 44 506, de 10 Agosto de 1962. É a partir desta época que se pode falar em política de emprego.

Apesar da figura do despedimento colectivo no ordenamento jurídico ser de aceitação consensual, salvo excepções do chamado “período revolucionário” de 1974/1975, o seu enquadramento constitucional não foi entendido de forma clara e linear. A questão de maior alcance relativamente ao enquadramento prende-se com o conceito de “justa causa” de despedimento a que se refere o art. 53º da Constituição.

Sobre a noção de “justa causa” discute-se se nela se incluem apenas causas de âmbito subjectivo ou se também integram causas objectivas. A restrição do conceito a causas subjectivas faz com que a figura do

despedimento colectivo seja de “natureza especial”, não sendo possível precisar com clareza este enquadramento na Constituição. Consequentemente, a análise ao art. 53º da Constituição remete-nos para uma reflexão sobre o “princípio da segurança no emprego” e para a necessidade de harmonizar os valores decorrentes deste princípio com outros valores que resultam do “princípio da liberdade de iniciativa económica”. Esta matéria encerra a primeira parte deste trabalho.

Numa segunda parte atende-se ao despedimento colectivo propriamente dito: a noção, o procedimento e a suspensão e/ou impugnação do despedimento.

A noção de despedimento colectivo surge em fase posterior ao início da regulamentação desta matéria. É no Decreto – Lei n.º 783/74, de 31 de Dezembro, que surge a primeira noção de despedimento colectivo. Mas é só no Código do Trabalho de 2003 que pequenas alterações na redacção do conceito vieram clarificar o alcance das situações que configuram o despedimento colectivo.

A análise à noção de despedimento colectivo obriga também a uma reflexão sobre os fundamentos e motivos (económicos) que justificam a cessação dos contratos de trabalho e a questão da liberdade de gestão da empresa, conjuntamente com a responsabilidade social associada. É efectivamente necessário que esteja regulamentado um procedimento que garanta aos trabalhadores protecção nesta matéria. Sobre o procedimento evidenciam-se os seguintes aspectos: a comunicação aos trabalhadores, a fase da informação e negociação, a compensação e a decisão final de despedimento.

Os trabalhadores em desacordo com o despedimento colectivo, quer por falta de fundamentação ou por deficiente procedimento, podem pedir a suspensão do despedimento, bem como posteriormente impugná-lo.

Por último, apresenta-se uma terceira parte prática sobre a análise de acórdãos, com particular destaque para as questões relacionadas com os fundamentos e motivos que justificam o despedimento colectivo.

O DESPEDIMENTO COLECTIVO: ENQUADRAMENTO NO CÓDIGO DO TRABALHO; PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

1. Enquadramento do despedimento colectivo no código do trabalho

O código do trabalho na terminologia actual apresenta quatro tipos de cessação do vínculo laboral: caducidade, revogação, resolução e denúncia – art. 340º - (Martinez, 2010, p. 953). O despedimento colectivo insere-se na modalidade de resolução por iniciativa do empregador. Como refere Martinez (2010, p. 1044), a resolução determina a cessação do contrato, mas importa averiguar a quem coube a iniciativa, pois estabeleceu-se um regime diverso consoante a resolução seja invocada pelo empregador, designada despedimento, ou pelo trabalhador.

Se, de facto, a iniciativa parte do empregador, este só pode fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho em situações típicas e taxativas: ou através do despedimento por facto imputável ao trabalhador, que se baseia num incumprimento grave dos deveres deste, ou seja, uma situação de justa causa subjectiva; ou por motivos objectivos. Por outro lado, a possibilidade do trabalhador pôr fim ao vínculo laboral é relativamente incondicionada (Ramalho, 2012, p. 813).

O despedimento colectivo enquadra-se na modalidade de despedimento por iniciativa do empregador, cujos motivos invocados por este se afiguram de carácter objectivo (art. 340º d) e arts. 359º e ss.). Nesta situação não poderá o empregador justificar a cessação do contrato de trabalho em motivos que

sejam imputáveis ao trabalhador a título de culpa – modalidade de despedimento disciplinar (Ramalho, 2012, p. 874).

2. O despedimento colectivo e a segurança no emprego - art. 53º da Constituição

A segurança no emprego é garantida pela proibição dos “despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos” – art. 53º da CRP. É em torno do conceito de “justa causa” que se tem centrado uma boa parte da problemática que envolve este artigo da Constituição.

Embora não se pretenda apresentar o entendimento histórico do conceito, torna-se imprescindível a menção à argumentação expressa na declaração de voto do conselheiro Raul Mateus no Acórdão 107/88 do TC, de 21 de Junho de 1988, na qual, não só corrige uma imprecisão histórica da noção de justa causa, como demonstra que o conceito de justa causa teve, em termos históricos, uma dimensão ampla que abarca em si motivos subjectivos (ligados a condutas culposas do trabalhador), bem como motivos objectivos (radicados em circunstâncias alheias à vontade do trabalhador).

A dimensão objectiva que progressivamente foi introduzida na lei laboral no tocante à justa causa de despedimento por iniciativa do empregador faz prevalecer uma interpretação do art. 53º da CRP próxima da noção ampla de justa causa preconizada na tradição jurídica anterior ao decreto-lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho.

A Lei n.º 1952 de 10 de Março de 1937 considera (art. 11º) justa causa “qualquer facto ou circunstância grave que torne prática e imediatamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe”. Neste art. 11º e também no art. 12º são elencados vários motivos que conferem justa causa de despedimento quer de âmbito subjectivo quer de âmbito objectivo - a “falência ou insolvência civil”; a “manifesta falta de recursos para promover a exploração comercial ou industrial”; ou a “manifesta inaptidão do empregado para o serviço ajustado”.

O decreto-lei n.º 47032 de 27 de Maio de 1966 e o decreto-lei n.º 49408 de 24 de Novembro de 1969 sobre o novo regime jurídico do contrato individual de trabalho mantêm a ampla noção de justa causa prevista na Lei n.º 1952 de 10 de Março de 1937.

No entanto, com a entrada em vigor do decreto-lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho de 1975, passa a considerar-se justa causa “o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou instrumento de regulamentação colectiva” (art. 10º). É desta forma reduzida a noção de justa causa de despedimento a motivos meramente subjectivos. O mesmo diploma contempla na al. d) do n.º 1 do art. 4º a possibilidade de despedimento “promovido pela entidade patronal ou gestor público com base em motivo atendível”. Trata-se, pois, da possibilidade de despedimento com base em motivos objectivos como define o n.º 1 do art. 14º - “Considera-se por motivo atendível o facto, situação ou circunstância objectiva, ligado à pessoa do trabalhador ou à empresa, que dentro dos condicionalismos da economia da empresa, torne contrária aos interesses desta e aos interesses globais da economia a manutenção da relação de trabalho”. Contudo, a nova redacção do decreto-lei n.º 372-A/75 operada pelo decreto-lei n.º 84/76, de 28 de Janeiro substituiu “o despedimento [...] com base em motivo atendível” por “despedimento colectivo” – al. d) do n.º 1 do art. 4º. É, assim, tida como vedada a possibilidade de despedimento individual com base em motivos objectivos.

Na análise do art. 53º da CRP e da proibição de despedimentos sem justa causa, Martins (2012, p.163), a propósito do Acórdão n.º 107/88, refere que “o alargamento do conceito de justa causa proposto na autorização legislativa fatalmente iria chocar com o art. 53º da CRP”, pois “o percurso argumentativo [...] alicerçou-se na ideia da constitucionalização dos conceitos da lei ordinária, pelo que a forma como foi apresentada a evolução histórica de justa causa” tudo fazia verificar a conclusão a que se chegou.

Porém, o Acórdão 64/91 de TC de 11 de Abril vem clarificar que “o conceito constitucional de justa causa é susceptível de cobrir factos, situações ou circunstâncias objectivas, não se limitando à noção de justa causa disciplinar, que está aceite no nosso direito do trabalho desde 1976”. A

proibição dos despedimentos sem justa causa deve ser entendida na perspectiva da “defesa do emprego e da necessidade de não consentir denúncias imotivadas”¹, mas não impede “formas de despedimento do trabalhador com fundamento em motivos objectivos, *tais como o despedimento tecnológico ou por absolutas necessidades da empresa*”. Ou numa perspectiva mais restritiva que parte “de uma *densificação semântica* do conceito constitucional de justa causa [...] deve entender-se que, ao lado [desta] *justa causa* (disciplinar), a constituição não vedou em absoluto ao legislador ordinário a consagração de certas causas de rescisão unilateral do contrato de trabalho pela entidade patronal com base em motivos objectivos”. Neste ponto de vista da *dimensão semântica* da noção de justa causa, a “verdadeira impossibilidade objectiva de subsistência da relação laboral é que justifica a legitimidade constitucional dos despedimentos colectivos”. E é “uma impossibilidade objectiva análoga que há-de justificar também os despedimentos individuais com base em motivos de inadaptação por evolução tecnológica”.

É na *ideia de impossibilidade de subsistência da relação de trabalho* que reside o núcleo central do conceito de justa causa – “um conceito indeterminado que, como tal, carece de um preenchimento valorativo que possibilite a sua concretização nas múltiplas e variadas situações da vida, conceito esse que tanto se pode referir aos chamados motivos subjectivos como aos motivos objectivos.” (Martins, 2012, p.165).

O percurso delineado até aqui permite encetar uma questão que se desenvolveu a par do conceito de justa causa: o princípio da segurança no emprego e o despedimento colectivo.

O Acórdão 107/88 do TC considera “o despedimento colectivo, enquanto *consequência mecânica* de certos factos ou situações ocorridas na esfera da empresa, [...] uma realidade material e jurídica inteiramente distinta da cessação do contrato individual de trabalho com base em *despedimento ordinário*, nomeadamente quando fundada em justa causa de despedimento”.

¹ Bernardo da Gama Lobo Xavier, “A recente legislação dos despedimentos”, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, ano XXIII, 1976, p.161, passo transcrito na declaração de voto conjunta dos conselheiros Cardoso da Costa e Messias Bento, anexa ao Acórdão n.º 107/88.

Não inclui no conceito de justa causa os despedimentos colectivos. A “natureza especial” a que se deve esta modalidade de despedimento é “inspirada por uma lógica própria e diversa da que está subjacente aos despedimentos individuais.”

No entanto, a analogia estabelecida no Acórdão 64/91 do TC entre despedimento colectivo (justificado na “verdadeira impossibilidade de subsistência da relação laboral”) e o despedimento individual (com base em motivos objectivos) permite identificar um afastamento da ideia inicial presente no Acórdão 107/88 do TC sobre despedimento colectivo como de “natureza especial”. Esta aproximação no Acórdão 64/91 do TC faz prevalecer a ideia da constitucionalidade de cessação laboral ligada à noção de justa causa com base em motivos objectivos, pois refere o próprio Acórdão não ver motivo para que seja “constitucionalmente legítimo o despedimento colectivo de dois trabalhadores numa empresa de, por exemplo, 40 trabalhadores com base em motivos tecnológicos e já passe a ser ilegítimo o despedimento individual de um trabalhador na mesma empresa por inadaptação decorrente de introdução de modificações tecnológicas no seu posto de trabalho”.

Como se pode verificar pelos acórdãos citados, há um percurso de compreensão do enquadramento do despedimento colectivo no art. 53º da CRP inverso ao que seria de se supor. Não se questiona a constitucionalidade do despedimento colectivo, mas, partindo do princípio da sua validade constitucional e posteriormente justificação análoga ao despedimento individual por causas objectivas, anuncia o trajecto, e não poderia ser outro, do enquadramento do despedimento colectivo no referido art. 53º da CRP.

No contexto da segurança no emprego e dos despedimentos colectivos, Xavier (2000, p. 279-280) ao justificar a extensão da garantia da segurança aos despedimentos colectivos apresenta dois argumentos.

Primeiro, um conceito restrito e disciplinar da expressão de “justa causa” depara-se com um “obstáculo incontornável: o de as empresas, como organizações dinâmicas e expostas às modificações tecnológicas aceleradas e à concorrência internacional, terem necessidade de racionalizar efectivos e, portanto, de despedir”.

Segundo, a suposição de que o “princípio da segurança no emprego e da proibição dos despedimentos sem justa causa deixa de fora os despedimentos colectivos” significa que para despedir um trabalhador seria necessário justa causa “solidamente alicerçada em comportamento culposo e em que se verifique impossibilidade de prosseguir a relação de trabalho”, e que, pelo contrário, para o despedimento colectivo já não seria necessário invocar justa causa. Refere o autor que para além de uma incongruência, seria “esquecer que todos os despedimentos colectivos acabam fatalmente por se traduzir em despedimentos individuais”. Os despedimentos colectivos “estão – eles também – sujeitos à *proibição* do despedimento *sem justa causa*”.

Neste sentido da sujeição da proibição do despedimento sem justa causa, Martinez (2010, p. 1046) refere que tendo o despedimento de “se fundar numa justa causa (art. 53 da CRP), das modalidades de cessação do contrato de trabalho da iniciativa do empregador deduz-se que é necessário distinguir dois tipos de justa causa: a justa causa subjectiva, que se funda num comportamento culposo do trabalhador; e a justa causa objectiva, dependente de motivos relacionados com a empresa, que inviabilizam a prossecução da relação laboral”.

3. O princípio da segurança no emprego e o princípio da liberdade económica: harmonização de valores.

O princípio constitucional da segurança no emprego integra o capítulo III “Direitos, liberdades, e garantias dos trabalhadores” do Título II da Parte I da Constituição. Trata-se de um “princípio vigoroso do ponto de vista do conteúdo, assegurando uma ampla tutela aos trabalhadores em matéria de estabilidade do vínculo laboral”, refere Ramalho (2012, p. 767).

A questão da protecção do trabalhador em matéria de cessação do contrato de trabalho é para Ramalho “um dos aspectos mais importantes – senão mesmo o aspecto decisivo – da tutela laboral, tanto por razões económicas, como por razões de paz social e ainda por razões jurídicas”. As razões são invocadas, respectivamente, pela dependência do trabalhador em obter um rendimento que garanta a sua sobrevivência pessoal e familiar, pela necessidade de estabilidade nos postos de trabalho como garantia da paz social e ainda pela “debilidade negocial do trabalhador perante o empregador e na posição de domínio que este ocupa no contrato” aquando da cessação do vínculo laboral.

Acrescenta ainda (Ramalho, 2012, p. 768) que o “desequilíbrio do sistema” é apenas de “índole formal, uma vez que se trata de anular uma situação que é, à partida, desvantajosa para uma das partes” (trabalhador), pois o empregador não precisa, nesta matéria, de uma protecção especial.

Contudo, torna-se fundamental que este princípio constitucional da segurança no emprego não degenera num sistema rígido de cessação do contrato de trabalho, dando origem a um menor número de trabalhadores tutelados pelas leis laborais. Ramalho (2012, p. 770) fala de “efeitos perversos da aplicação irrestrita” do princípio que na prática pode traduzir-se na “diminuição de postos de trabalho, pelo ressurgimento do trabalho autónomo, enquadrado pelas diversas modalidades do contrato de prestação de serviços”.

Ora, os efeitos contrários ao princípio da segurança no emprego não só se verificam pela substituição do trabalho subordinado pelos contratos de serviços. Segundo Xavier (2000, p. 273), o princípio da segurança no emprego

“tem como pressuposto em regime de mercado a existência de uma psicologia patronal não desmotivadora do emprego e que, portanto, faça fé na maleabilidade”. Portanto, a não criação de emprego, pela rigidez na observância do princípio e conseqüente falta de iniciativa económica privada, terá um efeito social ainda mais adverso que os contratos de prestação de serviços.

A segurança no emprego, “entendida como proibição dos despedimentos, não é um direito absoluto,” move-se em “espaço rarefeito” e “conflitua quotidianamente com outros valores de expressão constitucional”(Xavier, 2000, p. 274).

É da máxima importância que “o valor da estabilidade no emprego” se compatibilize com o “valor do próprio emprego e com um outro princípio constitucional de grande importância que assegura, de forma indirecta, a manutenção do emprego: o princípio da livre iniciativa económica” – art. 61º, n.º1 e art. 80º al. c) da CRP.

A harmonização dos valores associados à segurança no emprego e à livre iniciativa económica é essencial à “prossecução do objectivo constitucional do pleno emprego” (Ramalho, 2012, p. 772). Logo, também se espera da iniciativa económica privada não apenas que contribua para a manutenção do emprego, mas também para a criação de novos postos de trabalho.

Salienta-se ainda uma afirmação de Xavier (2000, p. 275) mais de carácter económico sobre a questão da segurança no emprego. Refere o autor o seguinte: “A verdadeira segurança no emprego está também na solidez das empresas e no grau de adaptabilidade dos trabalhadores às novas tecnologias (isto é, aos seus níveis de educação geral e de preparação profissional). As qualificações dos trabalhadores são por si um contributo à solidez das empresas e, por conseguinte, as empresas sólidas são uma garantia para os trabalhadores. Na realidade, é o bom funcionamento da economia em geral o suporte das normas laborais. Os direitos dos trabalhadores são garantidos, em última análise, pelo funcionamento da economia.

Ora, o percurso definido até aqui sobre a necessidade de olhar para a Constituição como um todo, isto é, na concordância entre vários valores

expressos na Lei Fundamental que têm como prioridade o emprego, permite delinear dois pontos de vista aparentemente antagónicos, mas que na realidade se cruzam.

O primeiro, relativo à liberdade económica e de iniciativa que, “na sua vertente de liberdade de empresa, envolve naturalmente a de – tal como abrir – encerrar os estabelecimentos produtivos e a de os dimensionar [...] o que significa a faculdade de, directa ou indirectamente, pôr fim à relação de trabalho” (Xavier, 2000, p. 264).

O segundo, relativo ao princípio da segurança no emprego, cuja ideia básica é a de que “*todo* o despedimento dever ser justificado”, sendo proibidos “os despedimentos sem justa causa, isto é, os despedimentos arbitrários, discricionários, *ad nutum* [...] sem razão suficiente e socialmente adequada” (Xavier, 2000, p. 276).

Na realidade, pretende-se analisar os despedimentos colectivos e verificar quais os motivos que configuram justa causa objectiva de despedimento, tendo por base a livre iniciativa económica e o princípio da segurança no emprego. E ainda avaliar a afirmação de Ramalho (2012, p. 772): “o princípio da estabilidade do emprego não dever interferir com a possibilidade de pôr fim ao vínculo de trabalho por razões objectivas, ou ligadas à gestão (como sucede no caso de despedimento colectivo [...])”.

O DESPEDIMENTO COLECTIVO: NOÇÃO, PROCEDIMENTO, SUPENSÃO E IMPUGNAÇÃO

4. Noção de despedimento colectivo

4.1. Da génese do conceito à Lei dos Despedimentos.

Na análise sobre a evolução histórica da noção de despedimento colectivo identificam-se os diplomas mais relevantes na formulação do conceito. No entanto, é de salientar que é no âmbito da inclusão da figura do despedimento colectivo no nosso ordenamento jurídico e após a verificação da existência de regulamentação nesta matéria que a noção de despedimento colectivo se constrói.

O DL n.º 44 506 de 10 de Agosto de 1962, criado no âmbito da necessidade de regulamentação dos numerosos processos de reorganização industrial em curso na época, cujos princípios já tinham sido estabelecidos na Lei n.º 2005, de 14 de Março de 1945, atende também às situações de despedimento colectivo inerentes a esta reorganização industrial. No decreto “não é fácil descortinar nas suas disposições as linhas necessárias para a construção do conceito”. De facto, a preocupação está em “resolver problemas inerentes a uma cessação colectiva de trabalho determinada por uma certa circunstância – [...] o do pessoal dispensado em consequência da reorganização industrial” (Xavier, 200, p. 54-55).

O estudo que precedeu este diploma elaborado por Maria da Conceição Tavares da Silva, e que refere Xavier (2000, p. 63-64), faz, pela primeira vez, uma alusão ao despedimento colectivo, embora se utilize o conceito de despedimento por redução de pessoal: “o que confere ao despedimento para redução do pessoal um carácter específico – e que permite qualificá-lo de

colectivo – é a unicidade de motivo determinante. Este diz respeito a uma pluralidade de trabalhadores, a um conjunto abstracto, não se refere a pessoas determinadas ou a comportamentos individuais. A intenção prática do chefe da empresa é a de prescindir dos serviços de *um certo número* de trabalhadores, eventualmente discriminados por qualificações ou secções da empresa”².

É no DL n.º 783/74, de 31 de Dezembro que surge a noção legal de despedimento colectivo. Considera-se despedimento colectivo a “cessação do contrato de trabalho, por decisão unilateral da entidade patronal, quer feita simultaneamente, quer de forma sucessiva, no prazo de três meses, sempre que seja provocada por encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções da empresa ou por redução do pessoal baseada em motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, [...] sempre que abranja, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresas que empreguem habitualmente até cinquenta ou mais de cinquenta trabalhadores”.

Com os diplomas seguintes, o DL n.º 372-A/75, de 16 de Julho e de 1989, alterado pela do DL n.º 84/76, de 28 de Janeiro – “Lei dos Despedimentos” – e DL 64-A/89 de 27 de Fevereiro (que revoga os anteriores), as diferenças são apenas de âmbito redaccional, não se identificam modificações substantivas.

4.2. Directiva 98/59/CE do Conselho de 20 de Julho de 1998: A Lei dos Despedimentos e o Acórdão TJ – Proc. C-55/02

A adopção da Directiva 98/59/CE teve como principal objectivo “reforçar a protecção dos trabalhadores em caso de despedimento colectivo” e harmonizar “as diferenças existentes entre os Estados-membros no que respeita às modalidades e ao processo dos despedimentos”.

No art. 1º, no seguimento da compreensão da noção de despedimento colectivo, a Directiva considera despedimentos colectivos “os despedimentos efectuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores”. Sobre este entendimento surgiram posições

² Ver Vital, Maria Odete (1974). O emprego nos Planos de Fomento portugueses. Série Estudos, n.º 25. Lisboa: Gabinete de Planeamento do Ministério do Trabalho. p. 21-32.

diferentes entre o Estado Português e a Comissão Europeia (à data Comissão das Comunidades Europeias).

O Tribunal de Justiça Europeu entendeu – Acórdão TJ, proc C-55/002, de 12 de Outubro de 2004 – que o Estado Português ao “restringir a noção de despedimentos colectivos a despedimentos por razões estruturais, tecnológicas ou conjunturais e ao não alargar esta noção a despedimentos por todas as razões não inerentes à pessoa dos trabalhadores”, não cumpriu as obrigações que lhe incumbiam por força dos artigos 1º e 6º da Directiva, relativamente à aproximação das legislações dos Estados Membros respeitantes aos despedimentos colectivos.

Ora, independentemente das posições tomadas por ambas as partes no acórdão, é do interesse do trabalhador que a cessação contratual seja qualificada como despedimento colectivo pois resulta assim, na sua essência, na “concessão de garantias procedimentais (já que as creditórias aparentemente se concedem em qualquer caso de despedimento não imputável ao trabalhador), [na] atribuição de uma certa auto-tutela e [no] apelo a medidas de intervenção social, que atenuam o peso da perda de emprego” (Quintas & Quintas, 2007b, p. 69).

4.3. O Código do Trabalho – da Lei n.º 99/2003 à actualidade

Com a entrada em vigor do Código do Trabalho 2003 – Lei n.º 99/2003 – a noção de despedimento colectivo, que se mantém até à actualidade, passa a ter a seguinte redacção: “Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos” – art. 359º, n.º1.

De acordo com Quintas & Quintas (2007b, p. 67) o despedimento colectivo caracteriza-se pela objectividade – não assenta em qualquer comportamento imputável ao trabalhador que coloque em crise o contrato de trabalho – e pela pluralidade – compreende um número mínimo de trabalhadores. Ainda segundo os autores (p. 67-68), salienta-se aqui a sistematização apresentada, referente aos requisitos do despedimento colectivo de acordo com o art. 359º do CT:

- 1) *Âmbito temporal (cessações contratuais que correm num período de três meses);*
- 2) *Âmbito quantitativo (número mínimo de trabalhadores - entre dois e cinco - caso se trate de micro/pequena empresa e média/grande empresa);*
- 3) *Âmbito causal (encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente, determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos);*
- 4) *E âmbito pessoal indiferenciado (a lei obriga a um critério de selecção de dispensa de trabalhadores, auto-composto pelo empregador e, aparentemente, insindicável).*

O requisito temporal tem essencialmente como objectivo, segundo Ramalho (2012, p. 879), evitar que, sob a aparência de um despedimento colectivo, e à sombra dos respectivos motivos justificativos, o empregador proceda a sucessivos despedimentos individuais com outra justificação.

Também Martinez (2010, p. 1067) faz referência ao âmbito causal que caracteriza o despedimento colectivo: “Além do aspecto quantitativo, o despedimento colectivo afere-se em função do motivo, que pode ser de mercado, estrutural ou tecnológico, justificativo do encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou à redução de pessoal”.

Para além destes elementos caracterizadores do conceito de despedimento colectivo, há um outro aspecto que se prende com a unicidade. Embora já referido a propósito da abordagem ao estudo que precedeu o DL n.º 44 506, de 10 de Agosto de 1962, esta “ideia de unicidade de motivo determinante [...] limita-se à decisão de gestão no sentido da destruição ou

eliminação do emprego em abstracto. Esta decisão é o traço de união no procedimento relativo aos despedimentos que se qualificam como colectivos”, pois poderá existir uma “multiplicidade de factores de vária índole” (Xavier, 2000, p. 401-402). Significa, e utilizando o exemplo do autor, que um empresário poderá decidir encerrar uma linha de produção por considerar a perda de uma mercadoria importante e, simultaneamente, comprar equipamentos que lhe aperfeiçoem os produtos, mas que envolva a diminuição de pessoal e, ainda, racionalizações de organização que lhe permitam poupar alguns postos de trabalho. Portanto, há uma decisão global quanto ao nível de emprego, mas existe um conjunto de factores diversos “que operam, cada um por si, na própria decisão de gestão que preexiste ao despedimento colectivo” (Xavier, 2000, p. 402).

4.3.1. Motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos

Considera o CT2009 (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro), art. 359º, n.º 2, nomeadamente:

- 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 – alteração 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.

4.3.1.1. Motivos económicos

Os motivos (de mercado, estruturais ou tecnológicos) elencados pelo legislador e que explicam e legitimam as decisões do empregador são

realmente, segundo Xavier (2000, p. 411), e numa análise mais incisiva aos conceitos, todos eles, motivos económicos.

Segundo o autor, em notas adjacentes a esta difusa divisão de motivos, “as perturbações tecnológicas ou estruturais, para que tenham relevo para o problema do despedimento, têm necessariamente que ter expressão económica”, ou seja, os motivos tecnológicos e estruturais correspondem igualmente a motivos económicos. Por sua vez, ainda de acordo com Xavier (2000, p. 413), “a contraposição entre motivos tecnológicos e motivos estruturais também não se afigura apropriada”, porque o conceito de motivos tecnológicos apresentado pelo legislador consiste “essencialmente [em] perturbações estruturais, desligadas das flutuações cíclicas de natureza conjuntural”.

Assim, evidenciam-se as conclusões apresentadas pelo autor (p. 411-412):

1) O preceito não tem qualquer préstimo na análise teórico microeconómica ou da economia da empresa para identificar situações relevantes e a partição escolhida em três factores (mercado, tecnologia e estrutura) não parece possuir base científica para acolher as vicissitudes que devem determinar, em boa prática de gestão, um redimensionamento empresarial para efeito de despedimento colectivo.

2) Com estas formulações inábeis, o legislador, longe de estabelecer um critério taxativo, quis dar integral cobertura à racionalidade na fixação a cada momento dos postos de trabalho necessários à empresa.

No mesmo sentido conceptual, Martinez (2010, p. 1068) refere que “os motivos são económicos, mas o legislador identifica-os como factores de mercado, estruturais ou tecnológicos, que têm de ser apreciados em função da empresa no contexto actual ou futuro da sua actuação”.

Martins (2012, p. 271) adverte para o facto de ainda haver quem sustente uma “interpretação restritiva, no sentido de reduzir o alcance das razões económicas aos casos em que o despedimento é necessário porque a empresa não é mais viável ou porque é preciso viabilizar a empresa. Como se verá mais adiante, a propósito do termo “previsível” introduzido pelo legislador na explanação analítica dos motivos que determinam o despedimento, a empresa poderá estar numa situação ainda de viabilidade económica, mas que no futuro, a manter-se, tornar-se-á inviável. E, portanto, a interpretação requer uma maior abrangência.

Para clarificar este difuso conceito de motivos económicos separados por motivos de mercado, estruturais e tecnológicos, Xavier (2000, p. 411-412) expõe sobre o assunto uma análise do Prof. António Pinto Barbosa³. Este refere que do ponto de vista da Teoria Económica pareceria que a arrumação mais lógica deveria começar por distinguir entre causas estruturais e causas cíclicas.

4.3.1.2. Causas estruturais e causas cíclicas

As causas de carácter estrutural que condicionam a empresa podem ser identificadas pelas alterações ocorridas com a acumulação de capital, pelas preferências ou gostos dos consumidores, pelas alterações nos processos tecnológicos. Na realidade, tratam-se inicialmente de alterações de índole microeconómica. Por outro lado, as causas de carácter cíclico (conjuntural) reflectem as flutuações macro da economia – a recessão ou a expansão.

No entanto, em ambos os casos está-se perante perturbações na oferta e/ou procura e, conseqüentemente, a empresa encontra-se perante duas presumíveis situações: 1) A empresa torna-se, em termos absolutos, simplesmente inviável, sendo o seu encerramento o resultado inevitável; 2) Ou mantém-se viável, mas perde rendibilidade relativamente às aplicações alternativas dos recursos nela investidos. Neste caso, tornam-se inevitáveis os ajustamentos da empresa, que podem passar pelo encerramento de secções

³ Prof. da Faculdade de Ciências Económicas e Empresariais da U.C.P. e da Universidade Nova de Lisboa.

ou estruturas, mudança de actividade, alterações de produção e outros, tais como novos investimentos ou desinvestimentos (Xavier, 2000, p. 411-412).

4.3.1.3. Evolução da “comprovada” redução de actividade para “previsível” – evolução legal.

4.3.1.3.1 Reforço da competitividade

Relativamente à lei anterior (DL 64-A/89 de 27 de Fevereiro), revogada pela entrada em vigor do CT2003 (e posteriormente CT2009, que não alterou a redacção nesta matéria), a invocação de motivos económicos ou de mercado pressupunha não a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição *previsível*⁴ da procura de bens ou serviços – justificação para o despedimento colectivo –, mas exigia a *comprovada* redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens ou serviços.

De acordo com Martinez (2010, p. 1068), “os motivos económicos têm de ser apreciados em função da empresa, não apenas no contexto actual, mas também futuro da sua actuação. Daí a referência legal à previsibilidade dos motivos, bastando um juízo de prognose puramente empresarial, assente na liberdade de gestão da empresa”. Refere ainda o autor (2010, p. 1069) que não cabe ao tribunal apreciar o mérito das decisões empreendidas pelo empresário quando decide, por exemplo, automatizar o equipamento com a consequente redução de pessoal. O tribunal só tem de verificar se o empregador não está a agir em abuso de direito ou se o motivo não foi ficticiamente criado. E acrescenta que para reiterar esta posição, o CT2009 (art.359, n.º2, al. a)), comparado com o precedente art. 26º, n.º2, da Lei dos Despedimentos, em relação aos motivos omitiu o adjectivo “comprovada” e acrescentou a

4 Sobre a previsível diminuição da actividade da empresa como “motivo de mercado” ver Monteiro, Luís Miguel (2007), Notas sobre Articulação entre Direito Nacional e Direito Comunitário a Propósito da Noção de Despedimento Colectivo, separata da obra “IX Congresso Nacional de Direito do Trabalho, p. 164-165.

previsibilidade da sua ocorrência. Estas alterações modificam substancialmente a apreciação dos motivos.

Esta diferença entre o CT2009 e a Lei dos Despedimentos pela introdução do termo “previsível” vem pressupor dois aspectos, a salientar:

1) A apreciação dos motivos com base em elementos de carácter previsível pressupõe que, na actualidade, a informação da evolução dos mercados fornecida oficialmente pelo Estado e outros organismos, até de dimensão internacional, ou pelas ferramentas e técnicas que a empresa dispõe, é susceptível de ser materializada, ou seja, incorpora um grau de razoabilidade possível para promover antecipadamente o reforço de meios capazes de afastar uma iminente situação de ruptura económica interna da empresa.

2) Reforça a tese sustentada por Xavier (2000, p. 412), expressa ainda antes da entrada em vigor do CT (2003), no sentido de que o legislador pretende dar integral cobertura à racionalidade na fixação a cada momento dos postos de trabalho necessários à empresa. Há um reforço legal na direcção da competitividade das empresas, no seguimento da análise microeconómica já efectuada no ponto anterior.

4.3.1.3.2 Reforço da viabilidade económico-financeira da empresa

Se a previsibilidade conferir à empresa a capacidade de continuar a operar, ou seja, a informação sobre a evolução dos mercados e sobre o futuro da empresa em operar nos mercados onde se insere ou prevê inserir-se, torna-se, face à lei anterior, num mecanismo de reforço da viabilidade económico-financeira da empresa (uma vez que antecipa o desfecho de uma situação inviável), ou até mesmo um recurso de grande utilidade na possibilidade de tornar viável a empresa, quando esta verifique que é inevitável partir para o despedimento de um determinado grupo de trabalhadores ou encerramento de uma estrutura ou secção da empresa.

Deduz-se também que o reajuste do número de trabalhadores a partir da previsibilidade possa evitar que o despedimento colectivo figure “colado” à declaração de insolvência, ou seja, que o despedimento colectivo apareça

como último refúgio na tentativa de tornar viável a situação económico-financeira antes de partir para um processo de insolvência e possível liquidação ou recuperação desta.

4.3.1.4. Liberdade de gestão e responsabilidade social das empresas

4.3.1.4.1 Liberdade de gestão da empresa

Como ponto de partida para a reflexão sobre liberdade de gestão da empresa cito a seguinte frase de François Michelin: “Gerir é assumir uma responsabilidade humana, financeira e jurídica. [...] O exercício do poder sem responsabilidade é uma ditadura” (Michelin *et al.*, 2003, p. 58 -59).

A liberdade de gestão da empresa pressupõe a constante tomada de decisão na persecução dos objectivos da empresa, com a finalidade de aumentar o lucro e a rentabilidade. Refere Neves (2008, p. 224) que um gestor é contratado para rentabilizar a empresa e deve ver isso como o seu objectivo. Essa é a sua função e finalidade. Mas deve subordinar esse propósito, ali como em tudo, à razão última da sua vida.

Mas retome-se a questão da liberdade de gestão, embora sem perder o propósito final da existência da empresa, pela análise do factor trabalho e da finalidade interna de lucro e rentabilidade. Neste sentido, à luz de práticas de boa gestão, o factor trabalho terá de ser encarado dentro da necessidade da empresa em aplicar o melhor possível os recursos humanos disponíveis, tendo com isso também a necessidade de libertação dos custos que estes mesmos recursos envolvem, quando antieconómicos (Xavier, 2000, p. 405).

O empreendedor é livre de decidir continuar ou não a empreender, bem como a dimensionar a sua actividade. No entanto, como refere Xavier (2000, p. 406), exige-se que seja temperada essa liberdade pela gestão com responsabilidade social, sem que o empresário seja coagido a persistir no

exercício de uma empresa ou impedido de a dimensionar em termos de assegurar a sua viabilidade económica.

Refere ainda o autor que será necessário incluir nas decisões (de liberdade de gestão) algum elemento de ponderação social, para além da consciência que o próprio empresário possa ter quanto ao abalo que decisões de despedimento possam provocar no quadro de pessoal estável e, sobretudo, em necessária concordância com o princípio da segurança no emprego.

4.3.1.5. Responsabilidade social das empresas

A responsabilidade social das empresas é uma expressão da actualidade que designa uma específica atitude das empresas face a certos valores sociais, como os direitos humanos, o trabalho e o ambiente (Serra, 2005, p. 42-43). Refere esta autora que o facto das empresas utilizarem em seu proveito recursos que poderiam ter outra aplicação as torna incumpridoras no que respeita às suas responsabilidades para com a sociedade.

Em 2001 a Comissão Europeia criou o chamado “Livro Verde”, intitulado “Promover Um Quadro Europeu para a Responsabilidade Social das Empresas”, que reflecte sobre a possibilidade de conduta das empresas na promoção do bem-estar social e do desenvolvimento sustentável. A definição sustentada por este documento refere que: “A responsabilidade social das empresas é, essencialmente, um conceito segundo o qual as empresas decidem, numa base voluntária, contribuir para uma sociedade mais justa e para um ambiente mais limpo. [...] Esta responsabilidade manifesta-se em relação aos trabalhadores e, mais genericamente, em relação a todas as partes interessadas afectadas pela empresa e que, por seu turno, podem influenciar os seus resultados” (parágrafo 8, cit in Rego *et al.*, 2003, p. 16).

No âmbito da responsabilidade social das empresas inserem-se, a nível interno, as questões que envolvem os trabalhadores. Remetem-se para Constituição da República Portuguesa os seguintes aspectos a salientar do art.59º: A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar; a prestação do trabalho em condições de

higiene, segurança e saúde; o direito ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas; o direito à assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego; o direito a assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.

Da lei fundamental resulta, como se verifica por algumas disposições acima citadas, a responsabilidade social das empresas para com os trabalhadores.

No caso em apreço sobre o despedimento colectivo, a questão assume contornos particularmente sensíveis. Por um lado, é a perda do emprego por parte do trabalhador, por outro lado, como refere Neves (2008, p. 223) um processo de despedimento cria grandes angústias a quem se preocupa com a situação dos seus trabalhadores.

As palavras de François Michelin expressam o ponto de partida para o entendimento do despedimento colectivo, em que se assume de verdade a questão da responsabilidade social das empresas: “Despedir é um acto terrível [...] Quando se despede alguém é porque não se pode mesmo fazer outra coisa. O que falta hoje em dia é a possibilidade de nos separarmos das pessoas em condições de dignidade. Seria preciso dizer-lhes: ‘Daqui a dois ou três anos, já não teremos meios para vos dar trabalho, os senhores terão de nos deixar; tomaremos medidas para chegar a essa situação o mais serenamente possível. Vão procurando, e nós ajudar-vos-emos a encontrar um emprego’” (Michelin et al., 2003, p. 60).

A condução de um processo de despedimento com ética, refere Neves (2008, p. 371), tem enorme importância quer para a vida das pessoas despedidas (razões económicas claras, acompanhamento das pessoas, ajudas nas saídas), quer para a vida da empresa que despede (estado de espírito dos trabalhadores que continuam a trabalhar na empresa, como por exemplo: motivação, alívio, medo, indignação), quer, se tiver consciência, na vida de quem decide.

5. Procedimento

O procedimento para o despedimento colectivo, após uma fase interna de decisão (apenas de âmbito empresarial), prossegue para fase externa, de âmbito formal, ou seja, com base jurídica (Xavier, 2000, p.433). Pode-se distinguir este procedimento (externo) em três fases fundamentais: Início do procedimento com a comunicação de intenção de despedimento colectivo, tendo presente o requisitos exigidos – art. 360º; a fase de informações e negociação, portanto, de diálogo, que visa sobretudo encontrar as soluções mais adequadas quer para a empresa, quer para os trabalhadores (por exemplo, minimizar o número de despedimentos) – art. 361º; e, por fim, a fase final em que são declarados os despedimentos – art 363º e ss.

5.1. Comunicações

A Directiva 98/59/CE visa sobretudo, como já referido, reforçar a protecção dos trabalhadores em caso de despedimento colectivo, tendo em conta a necessidade de um desenvolvimento económico e social equilibrado na Comunidade (2). Neste sentido de reforço da protecção está a informação a ser prestada aos trabalhadores. Por isso, considerando a Carta comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores, a Directiva menciona, nas considerações que justificam o documento, o seguinte: “A informação, a consulta e a participação dos trabalhadores devem ser desenvolvidas segundo regras adequadas” e “devem ser accionadas em tempo útil”, nomeadamente “por ocasião de processos de despedimento colectivo.” (6). Justifica a Directiva, ainda, que é conveniente assegurar que as obrigações dos empregadores em matéria de informação, de consulta e de notificação sejam aplicáveis (11).

Neste sentido, por conjugação do n.º 1 e 3 do art. 360º do CT2009, o empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo deve comunicar essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger e, caso não existam estas entidades, o empregador deve comunicar essa intenção, por escrito, a cada um

dos trabalhadores que possam ser abrangidos. Estes trabalhadores podem, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da comunicação, constituir uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

É importante reter alguns elementos que compreendem este n.º1 e 3 do art. 360º do CT2009, tendo por base o estudo de Xavier (2000, p. 436-437).

A intenção de proceder ao despedimento é, na realidade, uma “declaração de intenções dentro de um procedimento que se coloca, nesta primeira fase, no domínio das relações colectivas de trabalho entre o empregador e as estruturas representativas dos trabalhadores da empresa”; é também uma declaração provisória, “instruída com variados elementos a analisar com pormenor, dirigida a um interlocutor principal [comissão de trabalhadores], mas com reflexo noutras interlocuções”. É, pois, uma comunicação de âmbito pré-negocial e provisório, que tem também valor “como formalidade preparatória, como notificação ou, no plano dos serviços oficiais, como participação”.

É ainda de referir (Xavier, 2000, p. 438) que esta declaração de intenções é bastante pormenorizada, embora sabendo que se trata de uma fase de informação e, portanto, como refere Xavier (2000, p. 400), o “grau zero” de participação. Nesta comunicação exige-se que se indiquem os motivos invocados para o despedimento, que seja quantificado o número de trabalhadores a despedir, bem como que se identifiquem as categorias profissionais abrangidas, que sejam apresentados os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir, que seja apresentado o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa, que seja indicado o período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento e o método de cálculo das compensações a conceder aos trabalhadores (art. 360º, n.º2).

5.1.1. Motivos invocados

Os motivos invocados para o despedimento colectivo é um dos elementos necessários que deve constar da declaração de intenção de despedimento.

Constitui uma indicação necessária à discussão para a transparência e garantia de equidade das decisões empresariais que contendem com o pessoal e para eventual discussão e busca de soluções alternativas (Xavier, 2000, p. 440). De acordo com o autor, na apresentação dos motivos deverá ser descrita uma narração dos factos e circunstâncias em que ocorre o despedimento. Esta descrição não poderá ser um simples parecer abstracto de conceitos económicos e, por outro lado, também não se pretende que seja de tal forma pormenorizada ao ponto de haver, com uma série de juízos formulados, interesse para uma única decisão final que visa a diminuição do emprego. Os motivos invocados devem ser concretizantes, mas trata-se ainda de uma fase inicial que está aberta a outros contributos (Xavier, 2000, p. 441).

5.1.2. Critérios de selecção

Continuando a análise ao estudo elaborado por Xavier (2002, p. 449-452) sobre a comunicação da intenção de despedimento, este autor refere, a propósito dos critérios de selecção, os seguintes aspectos:

- 1) *Não seria possível determinar o cálculo das indemnizações se, a priori, não fossem determinados os trabalhadores a serem despedidos;*
- 2) *Os critérios de selecção funcionam muito mais como uma justificação das escolhas do empregador. Ao examinar-se os procedimentos, verifica-se que, muito mais do que critérios, já estão determinadas a priori as pessoas a serem despedidas;*
- 3) *Trata-se de um processo difícil de operacionalizar porque na prática não é possível desligar os postos de trabalho das pessoas nem construir um organograma da empresa sem pensar nos trabalhadores que vão permanecer na empresa e os que vão ser dispensados.*

Conclui o autor que, salvo excepções (por exemplo, uma empresa prescinde do seu sistema de vigilância, portanto deixa de ter necessidade da categoria de vigilantes), a selecção de trabalhadores acaba por se fazer através da comparação de pessoas, avaliadas por critérios subjectivos (por exemplo, produtividade avaliada e competência profissional – critérios

minimamente fiáveis), mas por vezes cotados de forma objectiva (por exemplo, antiguidade na empresa). Há, de facto, uma margem de liberdade para o empregador (Xavier, 2000, p. 451).

5.1.3. Número de trabalhadores e categorias profissionais abrangidas

Na comunicação de intenção de despedimento é pedido que seja quantificado o número de trabalhadores a despedir, bem como as categorias profissionais abrangidas. Desta al. d), n.º 2 do art. 360º do CT2009, deduz-se que a quantificação e qualificação do emprego destruído estão associadas (Xavier, 2000, p. 454). Considera o autor que certamente o que a lei pretendeu tratar é do número de trabalhadores a despedir “por categoria profissional” atingida, pois só assim se pode analisar e resolver as questões de emprego emergentes.

5.1.4. Período de tempo pretendido para efectuar o despedimento

Refere o art. 360º, n.º 2, al. e) que deve constar da comunicação da intenção de despedimento colectivo o período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento. No entanto, para este arco temporal, deve atender-se à própria noção de despedimento colectivo: “cessação de contratos de trabalho [...] operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses” (art. 359º, n.º1).

5.1.5. Método de cálculo de compensação

A norma refere que deve ser apresentado o método de cálculo para as compensações a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, ou seja, na eventualidade de existirem compensações para além das referidas no art. 366, n.º 2, al. f) do CT2009 ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5.2. Informações e negociações

Nos cinco dias posteriores à data do acto previsto nos n.º1 ou 4 do art. 360º (comunicação da intenção de despedimento colectivo), o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar, assim como de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir (art. 361º do CT).

O Acórdão do TRP, processo n.º 1222/10.1TTVNG-A.P1, de 04-06-2012, que declarou ilícito o despedimento colectivo por não terem sido cumpridas as formalidades previstas para o despedimento colectivo porque não foi promovida fase de informações e negociação por não existir ERT não altera o procedimento a cumprir pela entidade empregadora. Caso contrário os trabalhadores abrangidos estariam perante uma situação insindicação do despedimento. Neste sentido esclarece o seguinte:

A “interpretação errada” do n.º 3 e 4 do art. 360º de que o trabalhador não teria direito a receber os elementos referidos no n.º 2 do art. 360º, nem teria direito a ser informado sobre o despedimento colectivo (bastando a comunicação do empregador a comunicar a intenção de despedimento), nem a participar na negociação prevista no art. 361º (informações e negociação em caso de despedimento colectivo) dada a falta de ERT ou comissão *ad hoc* e, por outro lado, a designação da comissão *ad hoc* constituía um ónus para os trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo que, não cumprindo, incorreriam os mesmos na desvantagem de não poderem ter uma fase de informações e de negociação e de não poderem ter acesso, ainda que mediato, aos elementos referidos no n.º2 do art. 360º do CT2009.

Porém, refere o Acórdão, ao pensar-se assim, ou seja, não havendo ERT ou comissão *ad hoc* e ao não se proceder à entrega a cada trabalhador dos elementos referidos no n.º2 do art. 360º do CT2009, bem como à promoção da fase de informações e negociação, os trabalhadores abrangidos pelo despedimento estariam perante um despedimento quase sem procedimento, o que permitiria despedimentos individuais através da invocação de despedimentos colectivos e, ainda, a impossibilidade do trabalhador de sindicatizar a medida adoptada.

5.2.1. Acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar

O empregador promove a fase de informações e negociação com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar, bem como outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente a suspensão de contratos de trabalho, redução de períodos normais de trabalho, reconversão ou reclassificação profissional e reforma antecipada ou pré-reforma – n.º1 do art. 361º CT2009.

Esta é, sem dúvida, uma fase importante quer para o empregador quer para o trabalhador. O despedimento colectivo assume, em Portugal, uma imagem pública negativamente marcante, que os empregadores tendem, dentro do possível, a esgotar com todas as medidas que lhes permitam evitar os despedimentos (Xavier, 2000, p. 480), embora se possa concluir que a tendência evolutiva relativamente à flexibilidade vem diluindo esta imagem. Por outro lado, o empregador tende cada vez mais, mesmo até por questões de reputação da empresa, a promover com algum relevo esta fase, com vista a fazer valer o lado da responsabilidade social da empresa – art. 361º do CT2009.

Por sua vez, é permitido à ERT, comissão *ad hoc* ou trabalhadores individuais, nesta fase, apresentarem as suas propostas, nomeadamente no que respeita à compensação a receber, a possibilidades de reconversão ou reclassificação profissional, à possibilidade de reintegrar outra empresa do grupo económico ou até outra empresa cuja entidade empregadora possa sugerir. Também nesta fase o trabalhador poderá contestar a escolha de ter sido abrangido pelo despedimento colectivo, caso não concorde com os critérios adoptados pelo empregador, bem como os motivos invocados pelo empregador para justificar o despedimento colectivo.

Pretende-se, com esta fase de negociação, encontrar soluções que possam diminuir o número de trabalhadores a despedir. O legislador enumera algumas das medidas que poderão ser adoptadas em alternativa ao despedimento, tais como a suspensão de contratos de trabalho ou redução de períodos normais de trabalho (compreende-se, sobretudo e a título de exemplo, quando a empresa atravessa dificuldades temporárias de colocação do seus produtos no mercado habitual – a conquista de novos mercados poderá

solucionar o problema, caso isso possa acontecer); a reconversão ou reclassificação profissional (o trabalhador está disposto a desempenhar outras funções diferentes das praticadas até ao momento na empresa); e reforma antecipada ou pré-reforma (situação que poderá libertar mais um posto de trabalho). Ainda relativamente a estas medidas, salienta-se que a reconversão ou reclassificação profissional e a reforma antecipada ou pré-reforma estão dependentes de acordo do trabalhador – n.º3 do art. 361º do CT2009.

No entanto, a negociação, embora se cumpra a formalidade, está dependente de um espírito aberto por parte do empregador. De facto, este pode cumprir as formalidades previstas para o despedimento e, por outro lado, manter-se firme a uma decisão tomada internamente, antes da comunicação da intenção de despedimento aos trabalhadores. Em última análise, a negociação não terá a força muitas vezes pretendida pelos trabalhadores e estruturas representativas quando, fruto de um empreendimento ruinoso do empregador, a solução encontrada, com vista à viabilidade económica, passa pelo despedimento colectivo.

Julga-se que nesta fase, se em termos de negociação existe um desequilíbrio entre as partes em que o empregador assume maior peso, no que se refere às informações, o trabalhador ou as estruturas representativas dos trabalhadores poderão exigir que estas se apresentem com razoabilidade, não bastando para o empregador, em caso de má vontade, apenas pretender cumprir a formalidade, sem que para tal se sirva de argumentos válidos.

Recorde-se a Directiva 98/59/CE ao referir que (nas considerações que levaram à adopção da directiva) se deve reforçar a protecção dos trabalhadores em caso de despedimento colectivo, tendo em conta a necessidade de um desenvolvimento económico e social equilibrado na Comunidade e que é conveniente assegurar que as obrigações dos empregadores em matéria de informação, de consulta e de notificação sejam aplicáveis.

5.3. Intervenção do ministério responsável pela área laboral

A participação do serviço competente do ministério pela área laboral na negociação tem como objectivo, para além de promover a regularidade da instrução substantiva e procedimental, procurar ser um mediador entre os interesses das partes – promove a conciliação dos interesses das partes – art. 362º do CT2009.

5.4. Decisão

Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido 15 dias da comunicação da intenção de despedimento colectivo (art. 360º), o empregador comunica à ERT, ou comissão *ad hoc* ou, na falta destas entidades, aos trabalhadores abrangidos, a decisão de despedimento, com a 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. Esta comunicação terá de ser feita por escrito e com aviso prévio relativamente à data da cessação conforme a antiguidade do trabalhador:

Tab 1 - Antiguidade/Aviso prévio

Antiguidade	Aviso Prévio
Antiguidade <1 ano	15 Dias
1 Ano =<Antiguidade <5 anos	30 Dias
5 Anos =<Antiguidade <10 anos	60 Dias
10 Anos =<Antiguidade	75 Dias

É de referir que no caso de o despedimento abranger os cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto, a comunicação deverá ser feita com a antecedência mínima prevista no escalão imediatamente superior ao que seria aplicável se apenas um deles integrasse o despedimento.

Durante o aviso prévio o trabalhador tem direito a um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição, nos termos do artigo 364º do CT2009.

5.5. Compensação

A Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, procedeu à alteração do valor da compensação a conceder ao trabalhador em caso de despedimento colectivo: “o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade” – n.º 1 do art. 366º CT2009.

O CT2009, Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, manteve o valor da compensação correspondente a um mês de retribuição e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade do CT2003, Lei 99/2003, de 27 de Agosto. No entanto, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, foi introduzida a primeira alteração ao valor da compensação, para os novos contratos de trabalho, a conceder ao trabalhador, fixando o valor em 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. Depois, com a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, esta disposição foi estendida a todos os contratos em execução.

Contudo, a Lei 69/2013, de 30 de Agosto, no art. 5º (anteriormente art. 6º, n.º 1 da Lei n.º 23/2012), dispôs de regras transitórias para o cálculo da compensação relativamente a contratos anteriores a vigência da lei. As novas regras “salvaguardam o período contratual decorrido ao abrigo do regime anterior. [...] Trata-se de respeitar o princípio geral de não retroactividade da lei, na sua aplicação a uma situação jurídica duradoura – o contrato de trabalho” (Ramalho, 2012, p. 883).

Assim, nos termos do art. 5º, n.º 1 da Lei n.º 69/2013, a compensação a conceder aos trabalhadores, em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de Novembro de 2011, é calculada do seguinte modo:

- a) *Em relação ao período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de*

antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fracção de ano;

- b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de Novembro de 2012 inclusive e até 30 de Setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades calculado proporcionalmente ao período efectivo de trabalho prestado;*

Para o período a partir de 1 de Outubro de 2013 inclusive, a lei estabelece na al. c) do n.º 1 do art. 5º uma redução sucessiva:

- i. A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;*
- ii. A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes;*
- iii. O disposto na sublínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de Outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.*

Salienta-se que o montante total da compensação calculado nos termos do n.º1 do art. 5º não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades – n.º 2 do art. 5º (para os contratos celebrados antes de 1 de Novembro de 2011).

Relativamente aos casos de cessação do contrato de trabalho celebrados depois do dia 1 de Novembro de 2011 e até 30 de Setembro de 2013 inclusive, é calculada do seguinte modo (n.º 3 art 5º):

- a) Em relação ao período de duração do contrato até 30 de Setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fracção de ano;*

Para o período a partir de 1 de Outubro de 2013 inclusive, segue-se a mesmas regras estabelecidas para os contratos anteriores a 1 de Novembro de 2011.

É ainda de referir que compensação está sujeita a um limite máximo estabelecido no n.º 4, 5 e 6 do art. 5º consoante os diferentes regimes.

6. Suspensão do despedimento - as características e processo

6.1. Características da suspensão do despedimento

Há um conjunto de características essenciais evidenciadas por Geraldês (2010, p. 22-25) que definem o procedimento cautelar da suspensão do despedimento e que, embora sejam características dos procedimentos cautelares regulados pelo CPC, se traduzem numa melhor compreensão na aplicação às questões de ordem laboral. Destas características salientam-se: a “providência de *natureza antecipatória* que confere ao trabalhador a imediata reintegração no seu posto de trabalho”, evitando-se, assim, que persistam e repercutem para o trabalhador os efeitos negativos de uma conduta ilícita do empregador; a celeridade; o contraditório necessário - o requerido (empregador) deve ser sempre ouvido; a inquisitorialidade – o tribunal pode, oficiosamente ou a requerimento fundamentado das partes, determinar a produção de quaisquer provas que considere indispensáveis à decisão (art. 35º, n.º 2 do CPT), ou seja, inquirir pessoas não indicadas, solicitar esclarecimentos às partes ou ordenar a junção de documentos complementares; a simplicidade da tramitação; e a sumariedade do processo decisório.

6.2. Processo de suspensão

De acordo com o art. 386º do CT, o trabalhador dispõe do prazo de cinco dias úteis, a contar da data da recepção da comunicação de despedimento, para requerer a suspensão preventiva do despedimento, mediante providência cautelar.

Após a apresentação do requerimento inicial de suspensão, o juiz ordena a citação do requerido (entidade que promove o despedimento) para se opor, caso assim o entenda, e designa neste mesmo acto a data para audiência final. Esta audiência deve realizar-se no prazo de 15 dias (art. 34º, n.º1 do CPT).

No caso de despedimento colectivo, o juiz notifica o requerido (entidade que promove o despedimento) para, no prazo da oposição, juntar aos autos os

documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas (art. 34º, n.º1 do CPT).

Na audiência final o juiz tenta a conciliação e, caso não seja possível, ouve as partes envolvidas (entidade e trabalhador) e ordena a produção da prova a que houver lugar, proferindo, de seguida, a decisão (art. 36º, n.º2).

As partes envolvidas devem comparecer pessoalmente na audiência e, caso não seja possível e haja justificação da impossibilidade de comparência, podem fazer-se representar por um mandatário com poderes especiais para confessar, desistir ou transigir (art. 36º n.º1). Existindo motivo justificativo de alguma ou ambas as partes para faltarem à audiência e, caso não se façam representar por mandatário, o juiz decide com base nos elementos constantes dos autos e na prova que oficiosamente determinar (art. 37º, n.º 2 e 3).

Relativamente à falta de comparência injustificada na audiência final sem que se tenha feito representar por mandatário, no caso do requerente, ou ambas as partes, a providência é logo indeferida. Caso o requerido não compareça nem justifique a falta ou não se faça representar por mandatário, a providência é julgada procedente, com excepção para o facto de ter (o requerido) cumprido (no caso em apreço – despedimento colectivo) com o disposto no n.º 3 do art. 34º, ou seja, tenha juntado aos autos, dentro do prazo da oposição, os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas. Neste caso o juiz decide com base nos elementos constantes dos autos e na prova que oficiosamente determinar (art. 37º, n.º 2 e 3).

A decisão final da suspensão do despedimento é decretada pelo tribunal caso se verifique, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, existir uma probabilidade séria de ilicitude do despedimento, designadamente, no caso do despedimento colectivo, provável inobservância das formalidades constantes do art. 383º do CT (art. 39º, n.º1, al. c)). Deste artigo salienta-se a comunicação prevista no art. 360º do CT, a promoção da negociação prevista no art. 361º do CT, o prazo para decidir o despedimento referido no art. 363º do CT, e a colocação à disposição do trabalhador da compensação a que se refere o art. 366º do CT e outros créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

Segundo Geraldês (2010, p.57) a referência a “todas as circunstâncias relevantes” a que se refere o n.º 1 do art. 39º do CPT, destina-se a acentuar a necessidade de se atentar não apenas em elementos de natureza formal, mas também nos comportamentos das partes ou dos demais intervenientes, por forma a aferir o grau de probabilidade quanto à verificação dos pressupostos da providência.

Refere-se ainda que, de acordo com a al. a) do art. 40º-A do CPT, o procedimento cautelar se extingue e, quando decretada, a providência caduca se o trabalhador não propuser a acção de impugnação de despedimento colectivo da qual a providência depende, dentro de 30 dias, contados da data em que lhe tenha sido notificada a decisão que a tenha ordenado. Salienta Geraldês (2010, p.74) que o decurso do prazo de 30 dias para a instauração da acção não determina, por si, a caducidade do direito protestativo de impugnação do despedimento (no caso de despedimento colectivo o prazo é de 6 meses contados da data da cessação do contrato – art. 388º, n.º 2 do CT). Apenas dele decorre a extinção do procedimento cautelar ou, se tiver sido decretada a suspensão, a caducidade da providência.

Por último, a título conclusivo e citando Geraldês (2010, p. 118), evidenciam-se dois aspectos fundamentais no entendimento das providências cautelares. Em primeiro lugar refere-se, de acordo com o autor, que as providências cautelares dependem de uma acção já instaurada ou a instaurar, com vista a salvaguardar ou antecipar provisoriamente os efeitos da decisão final, na pressuposição de que esta será favorável ao requerente. Em segundo lugar, ainda de acordo com o autor referido, evidencia-se a utilidade que a providência adquire antes de ser proposta a acção, tendo em vista esconjurar os perigos que a eficácia das decisões inerentes a determinadas actuações do requerido possa produzir quaisquer efeitos úteis.

7. Impugnação do despedimento

De acordo com o art. 388º do CT, a ilicitude do despedimento colectivo só pode ser declarada por tribunal judicial e o trabalhador dispõe do prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato para intentar a acção de impugnação. Relativamente ao empregador refere, por remissão para o n.º3 do art. 387º, que na acção de apreciação judicial do despedimento este apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

No que concerne ao processo de impugnação de despedimento colectivo, tem-se a referir que este é um processo declarativo especial (art. 48º do CPT), cujos trâmites se encontram definidos sob os art. 156º a 161º do CPT (Acórdão do TRL, Processo: 4270/2008-4, 17-09-2008). De acordo com o n.º3 do art. 48º do CPT (n.º 2 do art. 460º do CPC) o processo especial aplica-se aos casos expressamente designados na lei. O processo comum é aplicável a todos os casos a que não corresponda processo especial. Por força do n.º 1 do art. 463º do CPC (e, subsidiariamente, por força da al. a), n.º 2 do art. 1º do CPT) os processos especiais regulam-se pelas disposições que lhes são próprias e pelas disposições gerais e comuns. Em tudo quanto não estiver prevenido numas e noutras, observar-se-á o que se acha estabelecido para o processo ordinário.

Do processo especial de impugnação do despedimento colectivo salienta-se a contestação, a nomeação de assessor (elaboração do relatório da assessoria técnica) e a audiência preliminar.

Na acção de impugnação o empregador dispõe do prazo de 15 dias para contestar. Com a contestação, o empregador deve juntar os documentos comprovativos das formalidades previstas nas normas que regulam o despedimento colectivo e deve ainda, dentro do prazo de contestação, requerer o chamamento para a intervenção dos trabalhadores que tenham sido abrangidos pelo despedimento e que não sejam autores da acção (art. 156º do CPT).

De acordo com o art. 157º do CPT, terminados os articulados, se tiver sido formulado pedido de declaração de improcedência dos fundamentos

invocados para o despedimento, o juiz nomeia um assessor qualificado na matéria. Pode ainda, nos termos do n.º 2 do mesmo artigo, nomear mais dois assessores. Por outro lado, as partes envolvidas (trabalhador e empregador) podem, cada uma, designar um técnico para assistir o assessor ou assessores no desempenho das suas funções.

Cabe aos assessores juntar aos autos o relatório, no prazo de 30 dias segundo os termos do n.º2 do art. 158º do CPT, em que constem as verificações materiais realizadas, as informações recolhidas e a sua origem, bem como parecer sobre os factos que fundamentaram o despedimento colectivo e sobre se este encontra ou não justificação (n.º1 do art. 158º do CPT).

Na elaboração do relatório, os assessores podem solicitar às partes os documentos e demais elementos que considerem pertinentes e, também, averiguar os factos invocados para o despedimento nas instalações do empregador, caso seja necessário. Os assessores devem informar os técnicos de parte das diligências que pretendam promover, bem como estes podem acompanhá-los (art. 159º).

Após concluídas as disposições que se referem aos assessores, é convocada a audiência preliminar nos termos e para efeitos do disposto no art. 508º - A do CPC. De acordo com este artigo, a audiência preliminar é realizada num dos 30 dias subsequentes e destinada a um ou mais que um dos fins: a realizar a tentativa de conciliação, nos termos do art. 509º do CPC; facultar às partes a discussão de facto e de direito; discutir as posições das partes, com vista à delimitação dos termos do litígio e suprir as insuficiências ou imprecisões na exposição da matéria de facto que ainda subsistam ou se tornem patentes na sequência do debate; proferir despacho saneador, nos termos do art. 510º do CPC; e seleccionar, quando a acção tenha sido contestada, a matéria de facto relevante que se considera assente e a que constitui a base instrutória da causa, nos termos do art. 511º do CPC.

No caso de ser proferido despacho saneador, este destina-se também a decidir, de acordo com o n.º 2 do art. 160º do CPT, se foram cumpridas as formalidades legais do despedimento colectivo e se procedem os fundamentos invocados para o despedimento. A decisão proferida sobre estas duas

questões tem, para todos os efeitos, o valor de sentença (n.º 4 do art. 160º do CPT).

Se o processo prosseguir (art. 161º do CPT), a audiência de discussão e julgamento pode ser marcada separadamente com referência a cada um dos trabalhadores, observando-se, quanto ao mais, as regras do processo comum.

7.1. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa – Impugnação do despedimento

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa

Processo: 4270/2008-4

Data do Acórdão: 17-09-2008.

O presente acórdão visa evidenciar dois aspectos da impugnação do despedimento colectivo: o processo especial e a remissão subsidiária, em caso de omissão, para o processo ordinário regulado pelo CPC.

A decisão do acórdão veio conceder provimento ao recurso de agravo apresentado pelo autor (empregado) e determinar que os autos, face aos fundamentos expostos, voltem à 1ª instância para, face à não apresentação da contestação por parte da ré (empregador) seja proferido despacho a julgar confessados os factos articulados pelo autor.

Da decisão apresentada deduz-se a questão em apreço no acórdão: saber se se consideram confessados, por parte da ré, os factos apresentados pelo autor, pelo facto da ré não ter contestado no prazo legalmente estabelecido para o efeito.

De acordo com o já citado anteriormente sobre o acórdão, o processo de impugnação de despedimento colectivo é um processo declarativo especial (art. 48º do CPT), cujos trâmites se encontram definidos sob os art.s 156º a 161º, todos do CPT.

No entanto, segundo o acórdão, os normativos que regulam de forma expressa os trâmites do processo de impugnação de despedimento colectivo

nada estabelecem quanto aos efeitos da omissão da contestação dentro do prazo legalmente estabelecido. O mesmo não acontece, a título de exemplo, para o processo especial de impugnação judicial de decisão disciplinar regulado nos art.s 170º a 172º do CPT, ou para a acção de anulação e interpretação de cláusulas de convenções colectivas de trabalho cuja disciplina processual se encontra nos art.s 183º a 186º do CPT.

Comparando estes normativos, o acórdão evidencia uma primeira conclusão:

“Da diferença de menção expressa quanto às consequências da não contestação nuns processos e noutros, já nos sugere que o legislador pretendeu diferentes consequências no que respeita a efeitos cominatórios”.

E acrescenta que:

“não se compreenderia que, estando a regular a tramitação processual dos processos especiais, fizesse referência expressa à não existência de efeitos cominatórios em alguns desses processos especiais no caso de não contestação e tivesse admitido a mesma ausência de efeitos cominatórios para a falta de contestação noutros processos especiais em que não regulou expressamente esses efeitos”.

Desta conclusão fica assente, por dedução, que a contestação nos processos de impugnação de despedimento colectivo tem de ter consequências para a parte que não contestou. Resta, pois, verificar quais os efeitos e qual o normativo que os regula.

Neste sentido, conclui o acórdão que face à inexistência de norma expressa que determine o efeito da falta de contestação no processo de impugnação de despedimento colectivo, há que fazer aplicação do disposto no art. 463º, n.º 1 do CPC, subsidiariamente aplicável por força do art. 1º, n.º 2,

alínea a) do CPT – “Nos casos omissos recorre-se”... “À legislação processual comum, civil ou penal, que directamente os previna”.

Refere o art. 463º, n.º 1 do CPC que os processos especiais regulam-se pelas disposições que lhes são próprias e pelas disposições gerais e comuns. Em tudo quanto não estiver prevenido numas e noutras, observar-se-á o que se acha estabelecido para o processo ordinário.

Ora, de acordo com o processo ordinário, art. 484º, n.º1, a que faz referência o acórdão, se o réu não contestar, tendo sido ou devendo considerar-se citado regularmente na sua própria pessoa...consideram-se confessados os factos articulados pelo autor.

Concluiu o acórdão que, face à consequência legal da falta de contestação apresentada pela ré, deveria o senhor juiz ter considerado confessados os factos articulados pelo autor e, face a esses factos, conhecer do mérito da causa. Por isso decidiu conceder provimento ao recurso de agravo e determinar que os autos voltassem à 1.ª instância.

Pelo presente acórdão fica aclarado o processo de impugnação do despedimento colectivo: um processo especial (art. 156º e ss. do CPT) que se recorre subsidiariamente, em caso de omissão, ao processo ordinário regulado pelo CPC.

ACÓRDÃOS

8. Análise de acórdãos: os fundamentos e motivos; critérios de selecção e ERT

Com base no exposto passa-se à análise dos seguintes acórdãos, seleccionados com o objectivo de abordar os principais assuntos que reflectem o despedimento colectivo: Fundamentos e motivos do despedimento colectivo; Comunicação; fase de informações e negociação; e nexos de causalidade entre motivos invocados e critérios de selecção dos trabalhadores a despedir.

8.1. Fundamentos e motivos

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça

Processo: 414/06.2TTVNG.P1.S1

Data do Acórdão: 06-12-2011

A revista do acórdão realiza-se tendo por base a apreciação da (in)observância das regras de direito e neste caso na invocação do Autor (trabalhador) em considerar a ilicitude do despedimento colectivo, alegando que os motivos justificativos invocados para o despedimento são improcedentes, nos termos da alínea c) do artigo 429º do CT 2003 (al. b) do art. 381º do CT2009) – “o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente”.

Na análise ao acórdão procede-se aos seguintes passos: 1) Contexto; 2) Fundamentos e motivos do despedimento colectivo; 3) E decisão do STJ.

8.1.1. Contexto

O trabalhador (Autor) integrava uma secção de um armazém pertencente a uma empresa multinacional com sede na Alemanha. A empresa dedica-se ao fabrico e comercialização de produtos têxteis.

8.1.2. Fundamentos e motivos do despedimento colectivo

Os motivos invocados pela empresa prendem-se com a diminuição significativa nas vendas dos seus produtos e consequentes resultados negativos. O sector em causa atravessa dificuldades económicas na Europa Ocidental, que inclui Portugal. A empresa, tendo em vista inverter a sua situação por forma a manter-se com viabilidade económico-financeira, levou a cabo um conjunto de alterações: reestruturação da organização e implementação de um sistema informático de gestão da distribuição de produtos, que permite a centralização destes em armazéns na Alemanha.

“À semelhança do que sucede na Europa Ocidental, também em Portugal o mercado dos produtos comercializados pela Ré se tem vindo a reduzir, verificando-se um decréscimo nas vendas de 8.103 milhões de euros em 2003 para 6.706 milhões de euros em 2005, acompanhado de decréscimos na produção e no número de empregados.”

“Actualmente, as encomendas dos clientes são introduzidas em Portugal num sistema informático SAP, sendo imediatamente dada na Alemanha (armazém central) ordem de produção e/ou fornecimento e sendo o transporte efectuado através de um serviço especializado, contratado para toda a Europa, que assegura a entrega aos clientes no prazo máximo de 3 dias.”

“A empresa tem tentado centralizar os seus armazéns na Alemanha para conseguir dessa forma, e mercê do referido sistema, uma redução de custos que lhe permita a viabilização económico-financeira.”

Os motivos apresentados pela empresa têm enquadramento legal no art. 359º do CT2009. De acordo com o n.º 2 deste artigo, e embora se tenha já referido a este motivo como económico, apontam-se, nos motivos da empresa, a diminuição previsível da procura de bens ou serviços, o desequilíbrio económico-financeiro, a reestruturação da organização produtiva e a informatização de serviços e a automatização de meios de comunicação. Na realidade, trata-se de motivos económicos já referidos anteriormente (Xavier, 2000, p. 411-412).

Refere o acórdão que a “disciplina plasmada na lei ordinária corresponde, como é comumente aceite, ao compromisso possível entre as normas Constitucionais programáticas atinentes à segurança no emprego (v.g. art. 53.º da CRP) e o enfrentamento e viabilização das crises da empresa, em sentido amplo.”

Neste mesmo sentido, cito Ramalho (2012, p. 879) ao referir que “o despedimento é sobretudo adequado como medida de superação de uma crise da empresa, que se pretenda ultrapassar através do seu redimensionamento ou reestruturação, passando esta reestruturação pela supressão de um serviço, secção ou estabelecimento, ou simplesmente pela redução de pessoal”.

Contudo, é referente ao fundamento invocado pela empresa em encerrar a secção onde se incluía o trabalhador, conjuntamente com mais 11 pessoas, que o trabalhador discorda ao defender que a empresa não procedeu ao seu encerramento e que este só veio a acontecer em 2009 (cinco anos após o despedimento colectivo).

Passa-se a citar o Acórdão, apresentando a defesa do trabalhador:

“Contudo, na indicação dos motivos diz-se claramente que é intenção da Ré encerrar a Secção de Armazém e Logística Indústria.”

“Sendo certo que a Secção de Armazém e Logística Indústria nunca chegou a encerrar, certo será que não foi cumprido aquilo que estava disposto na indicação dos motivos que fundamentaram a decisão do despedimento colectivo.”

No entanto, os factos referem que a secção onde o trabalhador desempenhava as suas funções encerrou fisicamente após o despedimento.

“A secção de armazém e logística industrial (referente a linhas de algodão, nylon, acrílico, misturas e fechos para fábricas de calçado, campismo, automóveis, retrosarias para revendedores e outras indústrias) onde o Autor desempenhava as suas funções, encerrou fisicamente após o despedimento.”

[Mas]

“Devido a queixas de clientes pela distribuição realizada a partir da Alemanha com a conseqüente perda de quota de mercado, a Ré viu-se obrigada, em finais de 2006 e início de 2007, a criar novamente um posto de stock de material industrial. Mas que, funcionando concomitantemente com a distribuição directa da Alemanha, nunca atingiu uma dimensão que ultrapassasse os 40% do anteriormente existente.”

“Actualmente, e desde final de 2009, não existem quaisquer artigos industriais na Ré.”

Na realidade houve o encerramento progressivo dos pontos de stock de material de indústria implementado pela empresa, logo após o despedimento colectivo. Refere o acórdão que também não parece credível que à empresa, em termos organizativos e de gestão, fosse exigível terminar de um dia para o outro com todas as tarefas que ali se realizavam (no armazém). E acrescenta, tendo por base Martinez (2010, p. 1069), que não compete ao Tribunal interferir nas decisões da empresa, em termos de condução/orientação da mesma, mas apenas verificar se o empregador não está a agir em abuso do direito ou se o motivo não foi ficticiamente criado.

Salienta o acórdão que a redução de actividade não tem que ser previamente comprovada, como a exigia anteriormente a LCCT, art. 26º, n.º2. E, portanto, o despedimento colectivo poder ser operado com fundamento no caso de redução previsível da actividade, em função da diminuição previsível da procura de bens e serviços (n.º2 do art. 359º do CT).

“Não tendo que estar previamente comprovada, não é igualmente exigível que a sua consumação, para que se mostre séria e iminente, seja abrupta/imediata.”

[E]

“Mostram os factos que a redução da actividade, originada por explicadas razões estruturais, foi em decrescendo até à extinção do sector/secção.”

Com o carácter de previsibilidade estabelecido na norma, as empresas dispõem de um arco temporal que possibilita uma melhor gestão da sua reestruturação interna e também maior capacidade para implementar em tempo útil, ou seja, não de forma “abrupta/imediata” (dentro de um tempo que confere viabilidade e credibilidade às entidades interessadas no seu

funcionamento, como por exemplo os trabalhadores que continuam a operar na empresa; os fornecedores,...) a extinção do sector/secção de atividade.

Fica também patenteado que é de entendimento no acórdão que os motivos de mercado, estruturais e tecnológicos elencados na lei são, no seu conjunto, todos eles motivos de mercado. O acórdão, ao sintetizar os factos da redução da actividade com a expressão “originada por explicadas razões estruturais”, parece seguir a mesma linha de orientação já referida de Xavier (2000, p. 411-412) ao distinguir os motivos económicos das causas estruturais e causas cíclicas. Ainda neste sentido, refere o acórdão que “o sacrifício dos postos de trabalho abrangidos pelo despedimento colectivo em causa assentou num motivo estrutural, objectivamente fundado, apto a justificar, razoavelmente, a determinada redução de pessoal.” Existem, portanto, razões válidas que determinam o despedimento colectivo e o acórdão refere-se a estas razões - pretende-se reafirmar o que já foi dito- com a expressão “assentou num motivo estrutural”.

8.1.3. Decisão

No acórdão conclui-se que ficou demonstrado que o fundamento invocado e o nexos de causalidade entre este e a cessação do contrato de trabalho se confirmam, sendo de concluir pela licitude do despedimento.

8.2. Comunicação (critérios de selecção)

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça

Processo: 947/08.6TTLSB-A.L1.S1

Data do Acórdão: 20-10-2011

Na análise ao acórdão procede-se aos seguintes passos: 1) Contexto; 2) Comunicação dos critérios dos trabalhadores a despedir; 3) Decisão do STJ.

8.2.1. Contexto

No acórdão, a empresa (recorrente), não conformada com a decisão do Tribunal da Relação de Lisboa que julgou ilícito o despedimento pela falta de explicitação na comunicação de despedimento dos critérios que estiveram na base da selecção do trabalhador abrangido por um despedimento colectivo, pede revista.

8.2.2. Comunicação dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir

Da carta de comunicação da empresa enviada ao trabalhador, para dar cumprimento ao estabelecido no art. 360º do CT, consta o seguinte excerto:

"Ponderados e avaliados os factos acima mencionados e considerando que a Direcção de Produção onde V. Exa. exerce a sua função sofreu, por impacto da quebra de resultados, igual redução de actividade, a empresa decidiu definir um ratio de redução global de recursos na ordem dos 1,51%, tendo como base a dispensabilidade do posto de trabalho. No seu caso, atendendo à redução do volume de trabalho registado, existem outras categorias profissionais que passarão a cumular funções, desempenhando e assegurando funções até aqui exercidas por V. Exa."

A empresa, ao recorrer da decisão, alegou como critérios de selecção a dispensabilidade do posto de trabalho e redução do volume de trabalho na área em que a empresa mais se ressentiu com a redução da respectiva actividade. E, por outro lado, com a possibilidade de outras categorias de profissionais cumulem as funções que eram desempenhadas pelos trabalhadores dispensados.

No sentido de que os critérios apresentados cumprem a formalidade da al. c) do n.º 2 do art. 360º do CT, a empresa auxilia-se de determinadas afirmações elaboradas por Xavier (2000, p.450-451) sobre critérios para a selecção de trabalhadores a despedir:

"O facto é que a lei não exige que a indicação dos critérios seja suficientemente transparente, metódica e submetida a ponderações nos seus vários factores para que delas resulte matematicamente quem fica e quem sai".

[E]

"O que não consideramos viável é excluir alguma discricionariedade, algum espaço livre de decisão e apreciação, sobretudo quando nada nos garante que outras instâncias conduzam a resultados mais justos."

[Prosseguindo ainda]

"Não queremos dizer com isso que os critérios não sejam importantes e não devam ser relevantes, congruentes e plausíveis: simplesmente, em raros casos estão em condições de operar mecanicamente de modo a convencer que, em face dos factores alegados, A ou B teria de ser despedido."

Se não se tiver em consideração a primeira parte deste último parágrafo “Não queremos dizer com isso que o critérios não sejam importantes e não devam ser relevantes, congruentes e plausíveis” e não se observar uma leitura íntegra do autor, as afirmações citadas pela empresa parecem esvaziar a norma de sentido, bastando qualquer formulação arbitrária para que se cumpra o formalismo.

É necessário que se entenda, salvo excepções, que os trabalhadores acabam por ser avaliados por critérios subjectivos. No entanto, e como refere Xavier (2000, p. 451), nestes critérios há suportes minimamente fiáveis e dá exemplos: competência profissional ou adaptabilidade, produtividade atestada por fichas de avaliação, níveis de ocupação no posto de trabalho.

Refere ainda Xavier (2000, p. 580) que a falta de envio dos critérios de selecção reveste-se no plano teórico de maior gravidade, afigurando-se que devem ser em tudo aplicáveis as considerações feitas para o caso com os motivos (fundamentos) do despedimento colectivo.

Retomando-se o conteúdo da comunicação enviada ao trabalhador, o Tribunal da Relação pronunciou-se nestes termos:

“O critério estabelecido é tão vago e genérico que praticamente equivale à omissão da indicação desse critério.”

No sentido desta afirmação, e tendo-se por base o acórdão do STJ de 18/10/2006, o Tribunal da Relação argumentou da seguinte forma:

“O despedimento terá de considerar-se ilícito por improcedência dos fundamentos invocados - art. 429º al. c) [art. 381º al. b) do CT 2009] - porquanto, devendo a comunicação da decisão de despedimento colectivo conter a menção expressa do motivo da cessação do contrato (art. 422º) [art. 360º do CT 2009], como tal deve entender-se não apenas a referência à causa objectiva da cessação relativamente à empresa, mas também do motivo que permite individualizar, de acordo com os

critérios de selecção previamente indicados, os trabalhadores destinatários da medida de gestão empresarial e, no caso, a decisão não explícita suficientemente, em relação ao recorrente, a relação entre a situação funcional deste trabalhador e os motivos económico-financeiros que estiveram na base do despedimento colectivo”.

De facto, a não existência de uma relação entre os motivos invocados para o despedimento e os critérios de selecção previamente indicados desvirtua a figura do despedimento, abrindo-se o precedente de, sobre a figura do despedimento, o empregador, com arbitrariedade e discricionariedade, de forma disfarçada, poder estar a proceder ao despedimento individual. Refere Maria Silva (1962, cit. in Silva, 2010, p. 95) que a transformação de números em nomes legitima-se, assim, pela sua congruência e razoabilidade empresarial à luz da motivação que subjaz ao despedimento colectivo. Neste sentido, leia-se o seguinte acórdão do STJ de 25/03/2010, processo nº 469/09.8YFLSB, 4ª SECÇÃO, citado no acórdão em análise:

“Assim como se pode sustentar a ilicitude do despedimento colectivo em toda a sua dimensão, quando se demonstrar a improcedência dos motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos invocados para o recurso àquela forma de despedimento, necessariamente se tem também de admitir que se considere ilícito um despedimento individual englobado num despedimento colectivo, quando se demonstre a improcedência dos motivos invocados em confronto com os critérios de selecção definidos pela entidade patronal ou, por maioria de razão, quando esses motivos nem sequer tenham sido enunciados na comunicação prevista no n.º 1 do artigo 422.º do Código do Trabalho” [n.º 1 do art. 360º do CT 2009].

Portanto, é improcedente a declaração de despedimento colectivo se a não correlação entre os motivos invocados para o despedimento e os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir seja verificada. E mais uma vez se

invoca a Directiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de Julho de 1998, para realçar, em matéria de protecção dos trabalhadores, a afirmação de que “é conveniente assegurar que as obrigações dos empregadores em matéria de informação, de consulta e de notificação sejam aplicáveis.”

Refere o acórdão que a não existência da relação entre os motivos invocados do despedimento colectivo e os critérios que servem de base à selecção dos trabalhadores não permitiria a sindicabilidade, quer por parte dos trabalhadores, quer por parte do tribunal, da aplicação concreta desses critérios.

“De outra forma, obstaculizada ficaria a possibilidade do trabalhador abrangido sindicatar a sua escolha individual à luz dos critérios de selecção definidos e o tribunal também ficaria impedido, na acção de impugnação de despedimento colectivo que viesse a ser instaurada, de controlar as escolhas concretas do empregador. E ficaria também impedido de afastar uma eventual arbitrariedade praticada na selecção desses trabalhadores, só assim se compatibilizando a iniciativa da empresa de reduzir os seus efectivos com o direito à segurança no emprego consagrado no artigo 53.º da Constituição.”

Ainda com base na comunicação enviada ao trabalhador em que a empresa alega que o critério para a escolha dos trabalhadores alvo do despedimento é a dispensabilidade do posto de trabalho pelo facto das suas funções poderem ser cumuladas por trabalhadores de outras categorias profissionais, o acórdão elenca duas questões:

“Não será esse, afinal, um critério que se adapta à generalidade dos postos de trabalho?”

“Como é possível, com base apenas nessa indicação, saber se os trabalhadores despedidos tinham de ser aqueles e não quaisquer outros

e, sobretudo, excluir que, sob a capa do despedimento colectivo, o empregador se aproveite para se livrar de trabalhadores incómodos?”

Refere o acórdão que, apesar de ser clara a motivação económica (segue a mesma orientação já explanada sobre os motivos invocados para o despedimento) que a empresa tinha para reduzir pessoal, dada a necessidade de baixar os custos, não se entente o critério que selecciona determinado trabalhador em detrimento de outros potenciais candidatos.

8.2.3. Decisão

Não tendo sido permitido, de facto, aferir pela fórmula utilizada pela empresa as razões do despedimento do trabalhador (ou seja, porque é que foi aquele um dos destinatários da redução de pessoal e não outro trabalhador), o acórdão conclui pela improcedência dos motivos invocados pela empresa, conforme foi decidido no acórdão recorrido.

8.3. Comunicação (ERT)

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto

Processo: 1222/10.1TTVNG-A.P1

Data do Acórdão: 04-06-2012

Na análise ao acórdão procede-se aos seguintes passos: 1) Contexto; 2) Comunicação dos critérios dos trabalhadores a despedir; 3) Decisão do TRP.

8.3.1. Contexto

O acórdão evidencia a questão do procedimento do despedimento colectivo, mais concretamente a comunicação prevista no art. 360º do CT quando não existe a estrutura representativa dos trabalhadores.

8.3.2. Comunicação na falta das entidades prevista no n.º1 do Art. 360º do CT

No caso em apreço, o trabalhador (apelante), inconformado com a decisão de Primeira Instância, apela para o TRP no sentido de que seja julgada improcedente a acção de despedimento colectivo de que foi vítima, por se considerar que o despedimento foi ilícito. Em causa está o não cumprimento das formalidades legais do despedimento colectivo efectuado pela empresa.

...”Despedimento colectivo que envolveu 28 trabalhadores, sendo que estes, com excepção do A. [trabalhador em causa] e de outro trabalhador, celebraram com a R. [empresa] acordos de cessação do contrato de trabalho. Tal despedimento colectivo não observou as respectivas formalidades legais, atento o disposto nos Art.ºs 360.º, 361.º e 363.º do CT2009, nem os respectivos fundamentos.”

A empresa informou o trabalhador por escrito da intenção de proceder ao despedimento colectivo de vinte e oito trabalhadores, onde se incluía o trabalhador em causa. Na mesma carta, informou que aguardava a designação da comissão representativa para enviar os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360º do CT.

O n.º3 do art. 360º do CT refere, por conjugação com o n.º1 do mesmo artigo, na falta das entidades representativas dos trabalhadores, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada trabalhador que possa ser abrangido. Na segunda parte deste n.º3 refere que os trabalhadores abrangidos podem designar, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da comunicação, uma comissão representativa, nos termos aí designados.

O n.º4 deste mesmo artigo refere que “No caso previsto no número anterior [n.º3], o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º2.” do mesmo artigo (motivos invocados para o despedimento; quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa; critérios para selecção dos trabalhadores a despedir; número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas; período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento; e o método de cálculo de compensação a conceder ao trabalhadores a despedir).

A empresa baseou-se numa leitura errada deste n.º 4 do art. 360º do CT, ao considerar que só em caso de uma estrutura representativa dos trabalhadores ou comissão designada pelos trabalhadores abrangidos pelo despedimento estava obrigada a proceder à intenção de despedimento, a comunicar de acordo com o estipulado no n.º2 do mesmo artigo. Assim, como ser verificou pela leitura do acórdão que não foi designada nenhuma comissão representativa dos trabalhadores abrangidos, a empresa enviou posteriormente uma carta ao trabalhador da decisão do despedimento colectivo.

Refere o acórdão:

“Nesta hipótese, o trabalhador não teria direito a receber os elementos referidos no n.º 2 do Art.º 360.º, nem teria direito a ser informado sobre a

medida nem a participar na negociação, previstos no Art.º 361.º, dada a falta de ERT. É que, segundo tem sido entendido, a constituição da comissão ad hoc constitui um ónus para os trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo que, não cumprido, faz incorrer os mesmos na desvantagem de não poderem ter uma fase de informações e de negociação e de não poderem ter acesso, ainda que mediato, aos elementos referidos no n.º 2 do Art.º 360.º do CT2009.”

Neste sentido, a empresa teria cumprido todas as formalidades do despedimento colectivo. Na realidade e a ser entendido assim, a empresa, omitindo quase todas as formalidades procedimentais do despedimento colectivo, não o tornaria ilícito. Refere o acórdão:

“Se a omissão de quase todas as formalidades procedimentais do despedimento colectivo não o tornam ilícito, estaremos perto do despedimento sem procedimento, assim permitindo despedimentos individuais através da invocação de despedimentos colectivos, deixando sair pela janela o que se proibiu pela porta.”

A pensar-se assim, os trabalhadores abrangidos pelo despedimento, não havendo na empresa estrutura representativa dos trabalhadores ou comissão *ad hoc*, não teriam acesso a informações imprescindíveis à sua defesa, isto é, como refere o acórdão, “sob pena de tais medidas serem insindicáveis”.

O acórdão do STJ, Processo: 947/08.6TTLSB-A.L1.S1, de 20-10-2011, expressa-se neste sentido de que não havendo na empresa ERT e não sendo designada pelos trabalhadores abrangidos pelo despedimento comissão *ad hoc*, deve a empresa comunicar a cada trabalhador, na intenção de despedimento, o estipulado no n.º2 do art. 360º do CT:

“Decorre do nº 2 do art.º 419.º que o empregador que pretenda promover um despedimento colectivo tem que comunicar, por escrito, à

comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a sua intenção de proceder ao despedimento (n.º 1); na falta destas entidades, a comunicação deve ser feita “a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos” pelo despedimento (n.º 4), devendo tal comunicação ser acompanhada da descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo, do quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, da indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir, da indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, da indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento e da indicação do método de cálculo de qualquer compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir”.

O trabalhador em causa não teve acesso a quaisquer elementos de controlo do despedimento colectivo, não sendo possível ajuizar acerca da existência de justa causa objectiva. Tudo se passou como se não tivesse existido qualquer procedimento, o que torna o despedimento ilícito, de acordo com o estipulado na al. c) art. 381º do CT: “O despedimento colectivo por iniciativa do empregador é ilícito (...) se não for precedido do respectivo procedimento.”

8.3.3. Decisão

O acórdão declarou ilícito o despedimento colectivo e condenou a empresa a reintegrar o trabalhador, sem prejuízo da sua categoria ou antiguidade e a pagar-lhe as retribuições vencidas e vincendas.

9. Tabela relacional entre motivos/fundamentos e critérios de selecção dos trabalhadores a despedir

Na elaboração das tabelas que se seguem foram seleccionados doze acórdãos do STJ. Apresentam-se de forma sintética, recorrendo-se a citações extraídas de acórdãos, os motivos/fundamentos invocados pelo empregador para o despedimento colectivo, os critérios que serviram de base à selecção dos trabalhadores a serem despedidos e, por último, a conclusão relativa ao facto de existir ou não nexos de causalidade entre os fundamentos para o despedimento e os critérios seleccionados.

Tab 2 - Acórdão STJ, proc. 391/07.2TTSTRE.E1.S1, de 21-03-2013

Processo:	
Acórdão STJ	391/07.2TTSTRE.E1.S1 Data: 21-03-2013
Motivos/Fundamentos	“[O] despedimento colectivo dos trabalhadores ao serviço daquela fábrica, na A..., [efectivou-se] em razão do seu encerramento determinado pela cessação da consignação do fabrico pela empregadora do [produto x], e por decisão da fábrica de S..., em Espanha, da BB [entidade empregadora], não havendo outros veículos que pudessem ser produzidos e montados naquela fábrica da A...”
Crítérios de Selecção	"Seleccionados [...] todos os trabalhadores afectos ao funcionamento da fábrica da BB Portugal sita na A..., considerando como tais aqueles que na presente data prestem serviço - mediante contrato individual de trabalho por tempo indeterminado celebrado com a BB Portugal - naquela fábrica ou em outras instalações da BB Portugal e cujas funções sejam directa ou fundamentalmente

	<p>conexas com a produção de viaturas automóveis, bem como aqueles que, não estando directamente ligados à produção ou suas actividades instrumentais, acessórias ou complementares, vejam as suas funções total ou parcialmente esvaziadas ou tornadas desnecessárias em virtude do encerramento e tendo em vista as futuras actividades da empresa."</p>
<p>Conclusão</p>	<p>“Tendo-se apurado que a entidade empregadora, promotora de um despedimento colectivo fundamentado no encerramento de uma unidade produtiva de veículos automóveis, continuou a prosseguir as actividades de importação e comercialização daqueles veículos a que já anteriormente se dedicava, não pode ser abrangida por despedimento colectivo uma trabalhadora afectada a esta actividade de importação e comercialização de veículos quando a sua intervenção na comercialização dos veículos produzidos na unidade encerrada integrava apenas uma parte não significativa das suas tarefas;”</p> <p>Ficou provado não haver um nexo de causalidade entre os motivos invocados e os critérios para a selecção de trabalhadores a despedir.</p>

Tab 3 - Acórdão STJ, proc. 938/06.1TTVFR.P1.S1, de 27-06-2012

Processo:	
Acórdão STJ	938/06.1TTVFR.P1.S1 Data: 27-06-2012
Motivos/Fundamentos	<p>“A reestruturação operada pela “MM Sko A/S” [empresa estrangeira] e opção pelas fábricas da Eslováquia, Indonésia e Tailândia assentou no facto de estas empresas praticarem salários muito inferiores àqueles que auferiam os trabalhadores da [empresa em Portugal pertencente ao grupo “MM”].”</p> <p>“A decisão de redução do volume de produção ficou a dever-se a um desnível entre os custos de produção em Portugal comparativamente com outros países comunitários e não comunitários.”</p>
Critérios de Selecção	<p>" Falta de clareza e de explicitação do critério invocado pela [entidade empregadora]. "</p>
Conclusão	<p>“Exige-se uma clareza absoluta nos critérios invocados pelo empregador para que não fiquem quaisquer dúvidas sobre as razões que determinaram a escolha dum determinado trabalhador e para que nunca fique qualquer suspeita de se ter tratado duma selecção arbitrária e discriminatória”</p> <p>Ficou provado que é ilícito o despedimento dos trabalhadores, pois os critérios invocados pelo empregador não eram claros.</p>

Tab 4 - Acórdão STJ, proc. 414/06.2TTVNG.P1.S1, de 06-12-2011

Acórdão STJ	Processo:	
	414/06.2TTVNG.P1.S1	Data: 06-12-2011
Motivos/Fundamentos	<p>“ [Em] Portugal o mercado dos produtos comercializados pela Ré tem vindo a reduzir, verificando-se um decréscimo nas vendas de 8.103 milhões de euros em 2003 para 6.706 milhões de euros em 2005, acompanhado de decréscimos na produção e no número de empregados.”</p> <p>"De 2003 em diante, a rentabilidade do negócio das linhas ‘BB’ tem vindo a degradar-se rapidamente, tendo sido negativa em 2005 e 2006."</p> <p>"Actualmente, as encomendas dos clientes são introduzidas em Portugal num sistema informático SAP, sendo imediatamente dada na Alemanha (armazém central) ordem de produção e/ou fornecimento e sendo o transporte efectuado através de um serviço especializado"</p>	
Critérios de Selecção	<p>"A secção de armazém e logística industrial (referente a linhas de algodão, nylon, acrílico, misturas e fechos para fábricas de calçado, campismo, automóveis, retrosarias para revendedores e outras indústrias), onde o Autor [trabalhador] desempenhava as suas funções, encerrou fisicamente após o despedimento. "</p> <p>"O projecto, chamado EDC, previsto pelo Grupo C... para toda a Europa e que implicava o encerramento, em</p>	

	alguns casos progressivo, dos pontos de stock de material de indústria, foi efectivamente implementado pela Ré [empresa] após o despedimento colectivo."
Conclusão	Ficou provado haver umnexo de causalidade entre os motivos invocados e os critérios para a selecção de trabalhadores a despedir.

Tab 5 - Acórdão STJ, proc. 947/08.6TTLSB-A.L1.S1, 20-10-2011

Processo: 947/08.6TTLSB-	
Acórdão STJ	A.L1.S1
	Data: 20-10-2011
Motivos/Fundamentos	"Por impacto da quebra de resultados e igual redução de actividade, a empresa decidiu definir um ratio de redução global de recursos na ordem dos 1,51%, tendo como base a dispensabilidade do posto de trabalho"
Critérios de Selecção	"Os trabalhadores foram seleccionados atendendo às áreas que tiveram uma redução de actividade mais significativa."
Conclusão	Não ficou provado haver um nexo de causalidade entre os motivos invocados e os critérios para a selecção de trabalhadores a despedir.

Tab 6 - Acórdão STJ, proc. 4107/07.5TTLSB.L1.S1, 09-12-2010

Processo:	
Acórdão STJ	4107/07.5TTLSB.L1.S1 Data: 09-12-2010
Motivos/Fundamentos	<p>"Necessidade de redução do número de trabalhadores que prestavam serviço na elaboração e edição da revista "II", necessidade essa determinada pelo desequilíbrio económico-financeiro da publicação. Na "II", a alternativa ao encerramento exigia a adequação das necessidades e dos custos de funcionamento às receitas geradas e à implantação do título no mercado, e, respeitando aos trabalhadores, obrigava a limitar o seu número ao mínimo exigido para a subsistência da publicação."</p> <p>"Diminuição das tiragens da revista II, que em 1999 passou a ocupar o último lugar no ranking das publicações da especialidade, face às revistas ZZ e AAA;"</p> <p>"No ano de 2000 a II perdeu 14% de leitores, enquanto no mesmo período as concorrentes ZZ apenas perdeu 7% e a AAA aumentou a sua tiragem em 13%."</p> <p>"Toda a contabilidade da Ré está organizada por unidades ou centros de custos, correspondentes aos diversos títulos publicados; a cada título são afectas as receitas e imputadas as despesas geradas com a respectiva publicação."</p>
Critérios de Selecção	"Os Autores encontravam-se necessariamente afectos a

	<p>uma concreta publicação da titularidade da Ré, não podendo dela ser removidos sem o seu acordo. Um redactor de notícias televisivas na “II” poderá nunca estar apto a redigir notícias de política internacional e não o estará de imediato. Os Autores não estavam aptos a trabalhar, indistintamente, em qualquer uma das publicações da titularidade da Ré e o montante remuneratório por si auferido constituía ainda um obstáculo à sua movimentação interna."</p> <p>"O redimensionamento exigiu o sacrifício de 1 (um) coordenador de arte, de 2 (dois) maquetistas, de 2 (dois) editores, de 2 (dois) redactores, de 1 (um) revisor e de 1 (um) fotógrafo."</p> <p>"Dos critérios expostos à selecção dos trabalhadores a despedir foi ainda suportada noutros elementos de selecção, especificamente dirigidos a cada uma das categorias profissionais em presença."</p> <p>"Remuneração de valor bastante superior à do outro trabalhador com a mesma categoria profissional e à média dos salários dos outros editores de arte e maquetistas da empresa"</p>
<p>Conclusão</p>	<p>Ficou provado haver um nexo de causalidade entre os motivos invocados e os critérios para a selecção de trabalhadores a despedir.</p>

Tab 7 - Acórdão STJ, proc. 469/09.8YFLSB, 25-03-2010

Acórdão STJ	Processo: 469/09.8YFLSB	Data: 25-03-2010
<p>Motivos/Fundamentos</p>	<p>"Os motivos invocados pela ré [empresa] para justificar o recurso ao despedimento colectivo foram motivos de mercado (o sucessivo decréscimo do volume de vendas e prestação de serviços e dos resultados líquidos de exercício, nos anos de 2002, 2003 e 2004) e motivos estruturais (a necessidade de reestruturar a sua organização produtiva)."</p> <p>"no período entre 2003 e 2005 tinha havido uma redução de € 8.397.631,00 no montante das vendas da ré, o que correspondia a um decréscimo de 24%, que, no exercício de 2005, apresentou um "Resultado Líquido" negativo de € 1.105.241,81; também os "Resultados Líquidos" de 2003 a 2005 decresceram € 3.343.165,41, correspondendo a uma diminuição de 112%"</p>	
<p>Critérios de Selecção</p>	<p>"A selecção dos trabalhadores a despedir assenta em critérios objectivos, com o propósito de adequar o quadro de pessoal da Tintas BB, S.A. às suas necessidades, em linha com o exposto na Fundamentação do despedimento colectivo.</p> <p>Critérios, apreciados em conjunto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Extinção do posto de trabalho; • Capacidades e conhecimentos; • Desempenho; • Polivalência profissional; • Disponibilidade para colaborar activamente no cumprimento dos objectivos da empresa; 	

	<ul style="list-style-type: none">• Motivação para o trabalho e iniciativa;• Capacidade para trabalhar em equipa;• Capacidade de adaptação aos novos processos de trabalho e a novas formas de organização;• Assiduidade."
Conclusão	<p>"Falta de concretização do motivo que levou à selecção do autor [trabalhador]."</p> <p>"Uma mera fórmula esvaziada de qualquer conteúdo útil, que tem como objectivo evitar práticas arbitrarias e discriminatórias na escolha dos trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo e a permitir a sindicabilidade, quer pelo trabalhador, quer pelo tribunal, da decisão concreta da aplicação desses critérios."</p> <p>Não ficou provado haver um nexo de causalidade entre os motivos invocados e os critérios para a selecção de trabalhadores a despedir.</p>

Tab 8 - Acórdão STJ, proc. 15275/09.1TSNT.S1, 13-01-2010

Processo:	
Acórdão STJ	15275/09.1TSNT.S1 Data: 13-01-2010
Motivos/Fundamentos	<p>"Encerramento total e definitivo das instalações de [local] e da cessação de todas as actividades nessas instalações, sendo esta uma medida de gestão indispensável à racionalização económico-financeira da Ré [empresa], assente num fundamento organizativo e técnico, através de uma redução das despesas com o pessoal e concentração da actividade, visando o aumento de produtividade face a exercícios deficitários; "</p>
Critérios de Selecção	<p>"A. desempenhava funções na área de imagem e comunicação, que incluíam a coordenação do grafismo da marca "G..." esta actividade na área de imagem e comunicação, relacionada com as várias empresas do grupo, continuou a existir, mesmo após o encerramento das instalações de [local]."</p> <p>"Acessoriamente, exerce algumas actividades de apoio à concepção e comercialização do referido vestuário, actividades estas da responsabilidade de empresas especializadas detidas maioritariamente pela ré"</p> <p>"A partir da reestruturação proporcionada pela C... (...) não faria sentido manter as funções de apoio a outras empresas nas áreas da concepção e comercialização, por não se justificar a sua existência autónoma, e porque cada uma daquelas empresas tem capacidade suficiente</p>

	<p>para suprir ela própria as suas necessidades neste domínio.”</p> <p>"Os trabalhadores foram seleccionados atendendo às áreas que tiveram uma redução de actividade mais significativa."</p>
Conclusão	<p>"O facto das funções que eram exercidas pela Autora continuarem a existir, mesmo após o despedimento, é suficientemente demonstrativo da incongruência da justificação invocada para justificar o seu despedimento."</p> <p>Não ficou provado haver um nexo de causalidade entre os motivos invocados e os critérios para a selecção de trabalhadores a despedir.</p>

Tab 9 - Acórdão STJ, proc. 820/05.0TTVNF.S1, 07-10-2009

Processo:	
Acórdão STJ	820/05.0TTVNF.S1 Data: 07-10-2009
Motivos/Fundamentos	<p>"A ré [empresa] fundamentou o despedimento colectivo, em suma, na extinção da produção dos condensadores de filme (ou radiais), v.g. na parte cuja produção se reportava a “produtos indiferenciados” (no sentido de que a única determinante pelo lado da procura é a característica “preço”), motivada pela diminuição da procura e pela perda de competitividade desses produtos fabricados pela empresa".</p>
CrITÉrios de Selecção	<p>"CrITÉrios de base para a selecção dos trabalhadores a despedir os que consignou em documento que deu a conhecer aos trabalhadores, referindo-se uns aos trabalhadores indirectos (os trabalhadores que não estão directamente afetos à produção) e outros aos trabalhadores directos, estabelecendo que quanto àqueles o critério seria seleccionar trabalhadores que ocupassem postos de trabalho cujo conteúdo funcional fosse preenchido exclusivamente por funções que iriam ser dispensáveis e desnecessárias e, a seguir, por trabalhadores que apesar de exercerem outras funções as exercessem a título marginal e residual e, quanto aos trabalhadores directos o critério seria seleccionar, primeiro os trabalhadores que ocupassem um posto de trabalho no âmbito do qual se fabricava o produto a transferir para a Índia, dentro destes (2.º) os trabalhadores que possuíssem menor antiguidade nos</p>

	<p>postos de trabalho no âmbito dos quais se fabricava o produto a transferir, dentro destes (3.º) possuísem, no âmbito dos mencionados postos de trabalho menor antiguidade na categoria profissional."</p> <p>"Mais estabeleceu que sempre que em resultado da aplicação dos ditos critérios houvesse que incluir no despedimento colectivo trabalhadores que estivessem casados um com o outro não despediria os dois, mas apenas um deles."</p>
Conclusão	<p>Ficou provado haver umnexo de causalidade entre os motivos invocados e os critérios para a selecção de trabalhadores a despedir.</p>

Tab 10 - Acórdão STJ, proc. 08S1874, 26-11-2008

Acórdão STJ	Processo: 08S1874	Data: 26-11-2008
Motivos/Fundamentos	<p>"A R. [empresa] justifica a redução de pessoal com fundamento no facto de os encargos com essa rubrica constituírem o principal factor que contribuiu para o desequilíbrio económico-financeiro da Cooperativa; por outro, procede, em simultâneo, à contratação de novos profissionais, cujos encargos no exercício de 2004 foram superiores às alegadas poupanças conseguidas com o despedimento colectivo."</p>	
Critérios de Selecção	<p>"A recorrente [empresa] indicou, de forma vaga, genérica e abstracta, como critério de escolha dos departamentos a abranger, a acessoriedade do departamento à actividade principal da Cooperativa, não tendo especificado as razões que a levaram a considerar o Departamento de Apoio Logístico e o Departamento de Apoio Administrativo como acessórios. E, neste caso, era fundamental que o fizesse, já que nenhum dos departamentos da SPA cria directamente receitas. "</p> <p>"O critério indicado é tão vago, genérico e abstracto, que nem a própria recorrente o entendeu."</p>	
Conclusão	<p>Não ficou provado haver um nexo de causalidade entre os motivos invocados e os critérios para a selecção de trabalhadores a despedir.</p>	

Tab 11 - Acórdão STJ, proc. 08S1873, 19-11-2008

Acórdão STJ	Processo: 08S1873	Data: 19-11-2008
Motivos/Fundamentos	<p>"Ré/Apelante encontrava-se numa situação económico-financeira muito grave, acumulando dívidas de montantes elevados e obtendo cada vez menos receitas da sua actividade."</p> <p>"Resulta ainda que, para realizar as necessárias obras nas suas instalações, a Ré/Apelante tinha de encerrar as mesmas por um período de, pelo menos, 15 meses e não dispunha de capitais próprios ou outros que permitissem a manutenção dos seus 165 trabalhadores ao serviço nesse lapso de tempo."</p> <p>"As entidades financeiras dispostas a financiar as obras de melhoramento impunham a redução do quadro de pessoal (o que ficou demonstrado), como forma de diminuição dos custos operacionais."</p> <p>"A intenção da Ré/Apelante era, por via do despedimento colectivo, e pelos fundamentos aí invocados, fazer cessar o contrato de trabalho de todos os trabalhadores."</p>	
CrITÉrios de Selecção	<i>Sem critérios</i>	

Conclusão

“ [A] argumentação não procede, pela simples razão de que o impedimento em questão não era realmente um impedimento de ordem legal, uma vez que a ré não ficou impedida de exercer a actividade de hoteleira, pelo facto do Hotel BB necessitar de obras.”

O Hotel não satisfazia os requisitos legais para funcionar como tal, o que é coisa substancialmente diferente. O impedimento em questão não resultava da lei, mas sim da ré que não tratou de adaptar o Hotel às exigências legais e, além disso, era meramente temporário, como já deixou dito.”

Não ficou provado haver um nexo de causalidade entre os motivos invocados e os critérios para a selecção de trabalhadores a despedir.

Tab 12 - Acórdão STJ, proc. 07S1147, 27-06-2007

Acórdão STJ	Processo: 07S1147	Data: 27-06-2007
Motivos/Fundamentos	<p>"Despedimento colectivo fundado na necessidade imperiosa de redução de pessoal determinada por motivos estruturais ligados à Empresa-A e determinados pela fusão das três Companhias dos Ramos Vida - Empresa-A, Empresa-B e Empresa-C, todas pertencentes ao Grupo Segurador Empresa-B"</p> <p>"Efectuou alterações na estrutura organizacional com vista a garantir a sustentabilidade financeira da sua actividade no mercado português."</p>	
CrITÉrios de Selecção	<p>"Do autor BB flui dos factos assentes que foi admitido ao serviço da ré em 1 de Setembro de 1998, para, sob as suas ordens e direcção, e contra remuneração, exercer as funções próprias da categoria de técnico comercial, de nível IX [facto assente 1)] e que exercia funções adstritas ao escritório do Porto [facto assente 9)], tendo sido integrado, no ano de 2001, na Unidade CSF (Consultadoria e Serviços Financeiros), unidade que veio a ser extinta no ano seguinte (2002) [facto assente 26)]."</p>	
Conclusão	<p>Ficou provado haver um nexo de causalidade entre os motivos invocados e os critérios para a selecção de trabalhadores a despedir.</p>	

Tab 13 - Acórdão STJ, proc. 06S1549, 17-01-2007

Acórdão STJ	Processo: 06S1549	Data: 17-01-2007
Motivos/Fundamentos	<p>"Fundamentou o despedimento, consumado com efeitos a partir de 31 de Dezembro de 1999, na necessidade de "redução de efectivos em consequência da reestruturação da empresa provocada pela fusão nacional e internacional dos grupos societários Empresa-B e Empresa-A", com a "transferência global do património de 5 empresas do grupo Empresa-A para a Empresa-B.""</p>	
Critérios de Selecção	<p>"Motivos relacionados com circunstâncias de ordem pessoal – nuns casos, as suas aptidões profissionais, e noutros, a recusa em aceitarem a mudança de local de trabalho, não tendo a Ré provado, como lhe incumbia, o nexo de causalidade entre a reestruturação da organização produtiva e tais despedimentos."</p> <p>"O primeiro requisito do despedimento colectivo é o de os motivos invocados não serem imputáveis a culpa do trabalhador ou do empregador, que o mesmo é dizer, a causas subjectivas, como são a inaptidão para o posto de trabalho ou a recusa de mudança de local de trabalho – eventualmente susceptíveis de determinar o despedimento individual."</p>	
Conclusão	<p>Não ficou provado haver um nexo de causalidade entre os motivos invocados e os critérios para a selecção de trabalhadores a despedir.</p>	

Tab 14 - Acórdão STJ, proc. 06S1324, 18-10-2006

Acórdão STJ	Processo: 06S1324	Data: 18-10-2006
<p>Motivos/Fundamentos</p>	<p>"Necessidade de redução de efectivos, determinada por motivos estruturais e conjunturais, que provocaram dificuldades económico-financeiras que esta empresa não conseguirá ultrapassar de outra forma. Essas dificuldades emergiram da corrente situação do mercado televisivo, fortemente afectado pela redução do investimento publicitário (em queda desde 2002, em especial na TV - canal aberto), conjuntamente agravado pela retracção da economia mundial que se vem sentindo agravar no último ano, e tem produzido efeitos graves, quer a nível nacional, quer a nível internacional, designadamente na diminuição drástica das receitas dos sectores empresariais que habitualmente investem em Televisão."</p>	
<p>Critérios de Selecção</p>	<p>"Não são compreensíveis os critérios utilizados para selecção do Recorrente, nem sequer o conteúdo e forma de verificação desses critérios, não resultando o despedimento ora impugnado da utilização de critérios objectivos e idóneos para o efeito, mas antes de uma escolha clara, querida e selectiva de um trabalhador, cujo afastamento não foi possível doutro modo."</p> <p>"Custo salarial absoluto e relativo"</p> <p>"Importância funcional para a actividade corrente e futura da empresa"</p>	

	"Espírito de inovação e capacidade de adaptação a novos desafios" "Titulação de funções descontinuadas / reorganizadas"
Conclusão	Não ficou provado haver um nexo de causalidade entre os motivos invocados e os critérios para a selecção de trabalhadores a despedir.

Tab 15 - Acórdão STJ, proc. 06S379, 24-05-2006

Acórdão STJ	Processo: 06S379	Data: 24-05-2006
<p>Motivos/Fundamentos</p>	<p>"O R., Recorrente [empresa], fundamentou a decisão de despedimento na redução do pessoal determinada por motivos estruturais, consistentes num desequilíbrio persistente na evolução dos custos e das receitas."</p> <p>"O R. situou o despedimento no âmbito de um processo de reestruturação, com vista a inverter a evolução desfavorável que se vem verificando na sua situação financeira, assim procurando garantir a sua viabilização e permanência em Portugal."</p>	
<p>CrITÉrios de Selecção</p>	<p>"Quanto à Autora BB, que "a reestruturação e reorganização necessárias para uma redução de custos impõem designadamente a introdução de novos meios tecnológicos. V. Exa. é [alegou a empresa] a funcionária que oferece menos garantias de adaptação a esses novos meios e métodos, sendo também aquela cuja saída menos afectará a eficiência dos serviços"</p> <p>" [mas ficou] demonstrado que a autora BB oferecia as melhores garantias de adaptação aos novos meios e métodos tecnológicos e que era um dos trabalhadores mais aptos e preparados para a utilização de computadores, processando textos e recolhendo informações."</p> <p>"Quanto à Autor AA, que "no âmbito da reestruturação motivada pelas razões acima aduzidas, a reorganização</p>	

	<p>da Direcção Regional a que V. Exa. está adstrita levou ao esvaziamento das funções de gestão do seu posto de trabalho"</p> <p>“ [mas] o réu promoveu a trabalhadora GG a "Finance Manager Portugal" (2.129. e 2.147.), passando esta trabalhadora, em consequência da promoção, para o mesmo grau hierárquico que pertencia à A. AA (2.132.) e a desempenhar funções que antes a esta competiam."</p>
Conclusão	<p>"Não se encontra suficientemente demonstrada a existência de motivos estruturais que pudessem determinar a redução de pessoal e, desse modo, justificar o recurso ao despedimento."</p> <p>Não ficou provado haver um nexo de causalidade entre os motivos invocados e os critérios para a selecção de trabalhadores a despedir.</p>

10. Observações gerais

Dos quadros aqui apresentados poder-se-ão enunciar as seguintes observações:

1) A decisão do empregador em proceder ao despedimento colectivo com base em motivos económicos é, na maioria dos casos apresentados, fundamento válido para esse procedimento. Não se verifica, de facto, o caminho empreendedor que levou na maioria dos casos a invocar razões de dificuldade económica e financeira pois, como refere Martinez (2008, p.1003-1004) e já tendo sido citado, “o empresário é livre de empreender um caminho ruinoso; o tribunal só tem de verificar se o empregador não está a agir em abuso de direito ou se o motivo não foi ficticiamente criado”. No entanto, é verificável a situação debilitada em termos económicos e financeiros que, na maioria dos casos, foi invocada para o despedimento colectivo;

2) Os motivos invocados, embora em detalhe se refiram a reorganização de estruturas, estratégias de redução de custos, dificuldades de colocação dos produtos no mercado, a conjuntura nacional e internacional e outros motivos, são, de facto, motivos económicos (ponto largamente expresso neste trabalho).

3) É necessariamente obrigatório, para que não seja declarado ilícito o despedimento com fundamento no art. 381º, al. b) do CT (é ilícito o despedimento “se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente”), que exista um nexo de causalidade entre os motivos invocados para o despedimento e os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir. A não ser verificável este nexo de causalidade, não se está perante um despedimento com justa causa objectiva, mas perante um despedimento individual e, portanto, subjectivo.

4) Como refere Xavier (2000, p. 450), a “indicação dos critérios funciona muito mais como justificação das escolhas”.

5) O que se pretende com procedimento colectivo é, de facto, e como se pode verificar pelos casos apresentados, que haja uma justificação clara e objectiva da decisão do empregador em partir para o despedimento colectivo e, também, uma justificação clara e objectiva da escolha dos trabalhadores a

serem despedidos. Poder-se-á dizer que o pretendido é responder à questão: porque é que foram escolhidos aqueles trabalhadores e não outros? Na realidade o que se pretende é uma justificação objectiva do despedimento de um determinado grupo de trabalhadores.

6) Refere Silva (2010, p. 93) que não basta uma motivação (ou um conjunto de factos e prognósticos complexivamente motivantes) de desaparecimento de postos de trabalho para se verificarem consequentes cessações de contratos de trabalho; é, acrescenta o autor, fundamental, *rectius*, fundamentante, que aquela motivação e os factores em que se analisa sejam causa comum a estas ou, o que é o mesmo, que estas cessações sejam a consequência daqueles, com exclusão de outras razões.

7) Esta justificação é necessária para que não se esteja perante um despedimento baseado em causas subjectivas, configurado de forma ilícita com um despedimento individual; e é necessária para que os trabalhadores abrangidos pelo despedimento possam sindicar a decisão do empregador.

8) Refere Xavier (2000, p.451) que “a selecção acaba por fazer-se através de comparação de pessoas”. De facto, para o empregador justificar porque escolheu o trabalhador “A” e não o “B” terá de existir uma comparação. Se o critério é, a título de exemplo, o trabalhador com menor antiguidade, legitimado pela lei, manifesta-se a existência da comparabilidade de trabalhadores com maior antiguidade, dentro das mesmas funções desempenhadas na empresa.

9) Reforça-se, por último, a questão fundamental que consiste no seguinte: se não há motivo justificativo da escolha de determinados trabalhadores abrangidos pelo despedimento, não há motivo justificativo para o despedimento colectivo. Só por si, invocar motivos económicos não é suficiente.

11. Conclusão

A exposição aqui elaborada conduz, numa primeira conclusão, para três aspectos cruciais de toda a abordagem ao tema do despedimento colectivo: a liberdade para empreender com a realidade de se operar, por necessidade, o dimensionamento da empresa, justificado em razões económicas; a perda do emprego por parte dos trabalhadores e as consequências humanas e sociais associadas à extinção do vínculo laboral; e a informação a prestar ao trabalhador com vista à sua defesa na manutenção do posto de trabalho ou com vista à criação de outro vínculo laboral ou ainda com vista a uma compensação que este considera mais adequada à situação de extinção da relação laboral. Portanto, em síntese, pode-se dizer: a liberdade para empreender e o despedimento colectivo no dimensionamento da empresa; a perda de emprego e as consequências de tal ruptura; e a informação dada pelo empregador aos trabalhadores no âmbito do procedimento do despedimento colectivo.

A interligação destas três realidades só é possível se no centro do problema estiver o ser humano e não o indivíduo descaracterizado de personalidade que, embora possa desempenhar, com níveis de excelência, as funções para que foi incumbido na empresa, não tem lugar numa sociedade que se orienta por valores. A regulação a que se encontram sujeitas as empresas e os trabalhadores, nomeadamente através do código do trabalho, norteia-se por colocar sempre no centro de toda a questão o ser humano (princípio e fim da existência da norma).

O código do trabalho, ao centrar a regulação no ser humano, no que se refere ao despedimento colectivo, protege (embora sem perder do horizonte o princípio da liberdade da empresa) o trabalhador. Este é na relação laboral a parte mais frágil, sobre a qual, a não haver condicionalismos, o empregador poderia assumir uma posição de supremacia e arbitrariedade, ao ponto de se revelar desumano.

Coloca-se a questão do código do trabalho proteger demasiado o trabalhador, ao ponto de ser desmotivador empreender em Portugal, tendo como consequência o agravar do desemprego ou, por outras palavras, a falta

de empregabilidade. Ao fomentar-se a flexibilidade como conduta necessária ao aumento do emprego, não poderá ser o equivalente a seguir por um caminho sem regulação que deixa os trabalhadores desprotegidos na relação laboral existente e onde estes assumem o lado mais fraco do vínculo – há um desequilíbrio de forças. Se a flexibilidade promove a empregabilidade, há que encontrar formas de a promover, sem desregular. A título de exemplo, se a formação profissional promove, para além da competitividade das empresas, a segurança no emprego, os empregadores que desenvolvessem uma formação validamente reconhecida ao longo dos anos de permanência do trabalhador na empresa, com atribuição de créditos, poderiam ver reduzida a compensação a pagar aos trabalhadores em caso de despedimento colectivo. Trata-se de despendar, em termos monetários e em tempo útil, o valor que o trabalhador vai gastar para actualizar e/ou melhorar as suas habilitações profissionais e poder integrar mais rapidamente o mercado de trabalho.

Finalmente salienta-se a questão das informações e negociação com os trabalhadores. É sem dúvida um dos aspectos cruciais no procedimento do despedimento colectivo. Nesta fase o trabalhador poderá ver esclarecida a comunicação do empregador com os motivos e outros elementos, nomeadamente os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir que acompanham a referida comunicação. Caso se verifique que entre os motivos apresentados para o despedimento colectivo e os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir não há um nexo de causalidade (situação verificável em vários acórdãos referidos neste trabalho), pode o trabalhador intentar acção contra o empregador, no sentido de que seja declarada a ilicitude do despedimento. Na falta de nexo de causalidade, pode-se concluir que o despedimento não é justificável. Também nesta fase os trabalhadores têm a oportunidade de chegar a um acordo (pois pretende-se isso mesmo) com o empregador, fazendo, assim, cessar um complexo procedimento, desgastante para ambas as partes.

Bibliografia Consultada:

Amado, João Leal (2011). *Contrato de Trabalho*. (3ª Ed.). Coimbra: Coimbra Editora.

Baptista, Albino Mendes (2010). *A Nova Acção de Impugnação do Despedimento e a Revisão do Código de Processo do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.

Falcão, José & Casal, Fernando & Oliveira, A. Sarmiento & Cunha, Paulo Ferreira Da (n.d.). *Noções Gerais de Direito*. Porto: Rés-Editora.

Fernandes, António Lemos Monteiro (2012). *Direito do Trabalho*. (16º Ed.). Coimbra: Almedina.

Fernandes, António Monteiro (1999). Os Sentidos de uma Revisão “flexibilizante” das Leis do Trabalho. *Questões Laborais*, VI 1999, pp. 43-59.

Ferreira, Abel Sequeira (2001). A Justa Causa de Despedimento no Contexto dos Grupos de Empresas, *in: Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. II, pp. 195-255.

Geraldes, António Santos Abrantes (2010), *Suspensão de Despedimento e Outros Procedimentos Cautelares no Processo do Trabalho*. Coimbra: Almedina.

Gomes, Júlio Manuel Vieira (2007). *Direito do Trabalho*. (Vol. I). Coimbra: Coimbra Editora.

Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes (2012). *Direito do Trabalho*. (3ª Ed).
Coimbra: Almedina.

Marecos, Diogo Vaz (2012). *Código do Trabalho Anotado*. (2ª Ed.). Coimbra:
Coimbra Editora.

Martins, Pedro Furtado (2012). *Cessaçãõ do Contrato de Trabalho*. (3ª Ed).
Cascais: Principia

Martinez, Pedro Romano (2010). *Direito do Trabalho*. (5ª Ed.). Coimbra:
Almedina.

Michelin, François et al. (2003). *A Empresa ao Serviço dos Homens – E Porque
Não?*. Cascais: Principia.

Neves, João César das (2008). *Introdução à Ética Empresarial*. Cascais:
Principia.

Pinto, Mário (1994). *Comentário às Leis do Trabalho*. (Vol.I). Lisboa: Lex.

Quintas, Paula & Quintas, Hélder (2007a). *Da Prática Laboral à Luz do Novo
Código do Trabalho*. (4º Ed.). Coimbra: Almedina.

Quintas, Paula & Quintas, Hélder (2007b). *O Regime Jurídico dos
Despedimentos*. Coimbra: Almedina.

Ramalho, Maria do Rosário Palma (2012). *Direito do Trabalho. Parte II –
Situações Laborais Individuais*. (4ª Ed.). Coimbra: Almedina.

Rego, Arménio (2003). *Gestão Ética e Responsabilidade Social das Empresas*. Cascais: Principia.

Santos, Sabina Pereira dos (1999). *Direito do Trabalho e Política Social na União Europeia*. Cascais: Principia.

Serra, Catarina (2005). A Responsabilidade Social das Empresas – Sinais de um Instituto Jurídico Iminente?. *Questões Laborais*, XII 2005, pp. 42-76.

Silva, Filipe Fraústo da (2010). Observações acerca da Selecção Social no Procedimento de Despedimento Colectivo. *Questões Laborais*, XV II (N.º 35-36) 2010, pp. 83-101.

Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2000). *O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa*. Lisboa: Verbo.

Legislação:

Decreto-Lei n.º 44506. *D.R. n.º 183, Série I de 1962-08-10*. Ministério das Corporações e Previdência Social - Gabinete do Ministro. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 47032. *D.R. n.º 125, Série I de 1966-05-27*. Ministério das Corporações e Previdência Social - Gabinete do Ministro. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 49408. *D.R. n.º 275, Suplemento, Série I de 1969-11-24*.
Ministério das Corporações e Previdência Social - Gabinete do Ministro. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 783/74. *D.R. n.º 303, 3.º Suplemento, Série I de 1974-12-31*.
Ministério do Trabalho. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 372-A/75. *D.R. n.º 162, Suplemento, Série I de 1975-07-16*.
Ministério do Trabalho. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 84/76. *D.R. n.º 23, Série I de 1976-01-28*. Ministério do Trabalho. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 64-A/89. *D.R. n.º 48, 2.º Suplemento, Série I de 1989-02-27*.
Ministério do Emprego e da Segurança Social. Lisboa.

Lei n.º 1952. *D.R. n.º 57, Série I de 1937-03-10*. Presidência do Conselho - Instituto Nacional do Trabalho e Previdência. Lisboa.

Lei n.º 2005. *D.R. n.º 54, Série I de 1945-03-14*. Ministério da Economia. Lisboa.

Lei n.º 32/99. *D.R. n.º 115, Série I-A de 1999-05-18.* Assembleia da República.
Lisboa.

Lei n.º 7/2009. *D.R. n.º 30, Série I de 2009-02-12.* Assembleia da República.
Lisboa.

Lei n.º 53/2011. *D.R. n.º 198, Série I de 2011-10-14.* Assembleia da República.
Lisboa.

Lei n.º 23/2012. *D.R. n.º 121, Série I de 2012-06-25.* Assembleia da República.
Lisboa.

Lei n.º 69/2013. *D.R. n.º 167, Série I de 2013-08-30.* Assembleia da República.
Lisboa.

Acórdãos:

Acórdão n.º 107/88. D.R. n.º 141, Série I de 1988-06-21. Tribunal Constitucional.

Acórdão n.º 64/91. D.R. n.º 84, Suplemento, Série I-A de 1991-04-11. Tribunal Constitucional.

Acórdão STJ, proc. 06S379, 24-05-2006. Biblioteca Digital da Justiça Portuguesa.

Acórdão STJ, proc. 06S1324, 18-10-2006. Biblioteca Digital da Justiça Portuguesa.

Acórdão STJ, proc. 06S1549, 17-01-2007. Biblioteca Digital da Justiça Portuguesa.

Acórdão STJ, proc. 07S1147, 27-06-2007. Biblioteca Digital da Justiça Portuguesa.

Acórdão STJ, proc. 08S1873, 19-11-2008. Biblioteca Digital da Justiça Portuguesa.

Acórdão STJ, proc. 08S1874, 26-11-2008. Biblioteca Digital da Justiça Portuguesa.

Acórdão STJ, proc. 820/05.0TTVNF.S1, 07-10-2009. Biblioteca Digital da Justiça Portuguesa.

Acórdão STJ, proc. 15275/09.1TSNT.S1, 13-01-2010. Biblioteca Digital da Justiça Portuguesa.

Acórdão STJ, proc. 469/09.8YFLSB, 25-03-2010. Biblioteca Digital da Justiça Portuguesa.

Acórdão STJ, proc. 4107/07.5TTLSB.L1.S1, 09-12-2010. Biblioteca Digital da Justiça Portuguesa.

Acórdão STJ, proc. 947/08.6TTLSB-A.L1.S1, 20-10-2011. Biblioteca Digital da Justiça Portuguesa.

Acórdão STJ, proc. 414/06.2TTVNG.P1.S1, de 06-12-2011. Biblioteca Digital da Justiça Portuguesa.

Acórdão STJ, proc. 938/06.1TTVFR.P1.S1, de 27-06-2012. Biblioteca Digital da Justiça Portuguesa.

Acórdão STJ, proc. 391/07.2TTSTRE.E1.S1, de 21-03-2013. Biblioteca Digital da Justiça Portuguesa.

Webgrafia:

Canotilho, Gomes & Moreira, Vital (2007). *Constituição da República Portuguesa Anotada*. (Vol. I, 4ª Ed. Revista). Recuperado em 30 de Junho de 2013, de

<http://www.gde.mj.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/de21fa47a575e79980257a1e0048b9ac?OpenDocument> .

Costa, Hermes Augusto (2009). *A Flexigurança em Portugal: Desafios e Dilemas da Sua Aplicação*. Recuperado em 05 de Junho de 2013, de

http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CGUQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ces.uc.pt%2Frcs%2Fincludes%2Fdownload.php%3Fid%3D2038&ei=RnQWUOO4KJOhiQf-roH4Aw&usq=AFQjCNHxZF6lXaMFD31IZ9waw_gtxZHbrA&sig2=NfSFv8gMtrHqBHvn8irHnw .

Código do Trabalho, Recuperado em 30 de Outubro de 2013, de

http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html

Constituição da República Portuguesa, Recuperado em 8 de Setembro de 2013, de

<http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>

Directiva n.º 98/59/CE do Conselho de 20 de Julho de 1998, Recuperado em 8 de Setembro de 2013, de

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:225:0016:0021:pt:PDF>

Monteiro, Luís Miguel (2007). *Notas sobre Articulação entre Direito Nacional e Direito Comunitário a Propósito da Noção de Despedimento Colectivo*. (p. 165-179). Recuperado em 05 de Janeiro de 2012, de <http://www.mlqts.pt/xms/files/Publicacoes/Artigos/428.pdf>

Wilthagen, Ton; Tros, Frank (2004), *The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets*, *Transfer – European Review of Labour and Research*, 10 (2), 166-186, in Costa, Hermes Augusto (2009). *A Flexigurança em Portugal: Desafios e Dilemas da Sua Aplicação*. Recuperado em 05 de Janeiro de 2012, de http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CGUQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ces.uc.pt%2Frcs%2Fincludes%2Fdownload.php%3Fid%3D2038&ei=RnQWUOO4KJOhiQf-roH4Aw&usq=AFQjCNHxZF6lXaMFD31IZ9waw_gtxZHbrA&sig2=NfSFv8gMtrHqBHvn8irHnw .