


COLEÇÃO
FORMAÇÃO
INICIAL

A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – ASPETOS PROCEDIMENTAIS E PROCESSUAIS

Jurisdição do Trabalho e da Empresa

maio de 2013

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS



A Coleção Formação Inicial publica materiais trabalhados e desenvolvidos pelos Docentes do Centro de Estudos Judiciários na preparação das sessões com os Auditores de Justiça do 1º ciclo de Formação dos Cursos de Acesso à Magistratura Judicial e à do Ministério Público. Sendo estes os primeiros destinatários, a temática abordada e a forma integrada como é apresentada (bibliografia, legislação, doutrina e jurisprudência), pode também constituir um instrumento de trabalho relevante quer para juízes e magistrados do Ministério Público em funções, quer para a restante comunidade jurídica.

O Centro de Estudos Judiciários passa, assim, a disponibilizar estes Cadernos, os quais serão periodicamente atualizados de forma a manter e reforçar o interesse da sua publicação.

Ficha Técnica

Jurisdição Trabalho e da Empresa

João Pena dos Reis (Coordenador)

Albertina Aveiro Pereira

Viriato Reis

Diogo Ravara

Nome do caderno: A Cessação do Contrato de Trabalho – aspetos procedimentais e processuais

Categoria: Formação Inicial

Conceção e organização:

Viriato Reis

Diogo Ravara

Revisão final:

Edgar Taborda Lopes

Joana Caldeira

Nota:

Foi respeitada a opção dos autores na utilização ou não do novo Acordo Ortográfico

ÍNDICE

I – BIBLIOGRAFIA	5
II – LEGISLAÇÃO	9
III – DOCTRINA	13
"Procedimento disciplinar e ilicitude e irregularidade no procedimento disciplinar" - <i>Sónia Kietzmann Lopes</i>	15
"Procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador" - <i>Joana Vasconcelos</i>	43
"Despedimento colectivo - Algumas questões práticas" - <i>Paula Roberta</i>	51
"Despedimento colectivo - Questões práticas " - <i>António Carvalhão</i>	61
IV – JURISPRUDÊNCIA	75
ANEXOS.....	79
Diretiva n.º 98/59/CE do Conselho relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes a despedimentos coletivos.....	80

NOTA:

Pode “clicar” nos itens do índice de modo a ser **redirecionado** automaticamente para o tema em questão.

Clicando no símbolo  existente no final de cada página, será **redirecionado** para o índice.

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

I – Bibliografia



C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

1. Manuais

- Fernandes, António Monteiro, “*Direito do Trabalho*”, Almedina 16.ª Edição, 2012, pp. 447 ss;
- Leitão, Luís Teles Menezes, “*Direito do Trabalho*” Almedina, 3.ª Edição, 2012, pp. 381 ss;
- Ramalho, Maria Rosário Palma, “*Tratado de Direito do Trabalho*”, Parte II, Almedina, 4.ª Edição, 2012, pp. 223 ss.

2. Teses/Monografias

- Martins, Pedro Furtado, “*Cessação do contrato de trabalho*”, 3.ª Edição, Principia, 2012;
- Pinto, Nuno Abranches, “*Instituto disciplinar laboral*”, Coimbra ed., 2009.

3. Artigos

- Carvalhão, António Luís, “*Despedimento coletivo – Questões práticas*”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 90, set-dez 2011, CEJ/Coimbra Ed., pp. 93 ss;
- Roberto, Paula, “*Despedimento coletivo – Algumas questões práticas*”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 90, set-dez 2011, CEJ/Coimbra Ed., pp. 125 ss;
- Pereira, Albertina, “*Procedimento disciplinar – velhas e novas questões*” in www.trp.pt;
- Vasconcelos, Joana, “*Procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador*”, in *Revista de Direito e Estudos Sociais*, 2012, nº 1-2, pp. 163 ss.



C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

II – Legislação



C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

1. Legislação

- Diretiva n.º 98/59/CE do Conselho, de 20/07/1998;
- Art. 53.º da Constituição da República Portuguesa;
- Art. 349.º a 403.º do Código do Trabalho de 2009.



C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

III – Doutrina



C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

Procedimento disciplinar e ilicitude e irregularidade do despedimento disciplinar¹

Sónia Kietzmann Lopes

Juiz de Direito

Sumário: I. Procedimento disciplinar. 1. Iniciativa do procedimento. 1.1 Comunicação da intenção de despedir. 1.2 Nota de culpa. 1.3 Inquérito prévio. 2. Defesa. 3. Instrução. 4. Decisão. II. Ilicitude e irregularidade do despedimento. 1. Fundamentos de ilicitude e irregularidade do despedimento. 2. Efeitos da ilicitude e irregularidade do despedimento.

I. Procedimento disciplinar

O despedimento sem indemnização ou compensação constitui, simultaneamente, uma modalidade de cessação do contrato de trabalho e uma sanção disciplinar, aliás, a única de carácter não conservatório.

Para aplicar validamente a um seu trabalhador esta sanção, prevista no artigo 328.º n.º 1 al. f) do Código do Trabalho, o empregador tem de lançar mão de um procedimento disciplinar.

Por uma questão de clareza de exposição, utilizarei a expressão “procedimento disciplinar” para significar a sequência de actos e de formalidades a observar para aplicar a sanção de despedimento, e empregarei a expressão “processo” quando pretender referir-me ao suporte físico em que se materializa o procedimento disciplinar².

¹ O presente texto corresponde, na sua origem, a comunicação feita pela signatária no curso de formação “Desafios ao Direito do Trabalho – Os novos Códigos em acção”, em Coimbra, a 13 de Novembro de 2010, sendo nesta data alvo de actualização que se impõe, desde logo, em virtude das alterações de que o Código do Trabalho foi alvo por via das Leis n.º 53/2011, de 14 de Outubro, n.º 23/2012, de 25 de Junho e n.º 47/2012, de 29 de Agosto. Aproveita-se a ocasião para actualizar também as referências jurisprudenciais.

² Seguindo o entendimento professado pelo Mestre Paulo Sousa Pinheiro, em artigo publicado no *Prontuário de Direito do Trabalho (PDT)* n.ºs 76 a 78, intitulado “Procedimento disciplinar ou processo disciplinar? – Uma questão puramente terminológica ou verdadeiramente substancial?”.



Muito embora da legislação laboral não conste uma enunciação expressa das fases fundamentais do procedimento disciplinar, poder-se-á afirmar genericamente que consistem:

- na iniciativa do procedimento;
- na defesa;
- na instrução; e
- na decisão.

Na exposição que segue, abordarei o que, a propósito de cada uma destas fases, me parecem ser as questões mais discutidas nos tribunais portugueses.

1. Iniciativa do procedimento

1.1 Comunicação da intenção de despedir

Habitualmente o procedimento inicia-se com a comunicação pelo empregador ao trabalhador da intenção de proceder ao seu despedimento. Essa comunicação deverá, de acordo com o disposto no artigo 353.º n.º 1 do Código do Trabalho, ser efectuada por escrito, devendo o empregador juntar-lhe igualmente a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao trabalhador.

A propósito da comunicação da intenção de proceder ao despedimento, tem-se colocado a questão de saber como e por que forma deve ser formulada, designadamente se é imperioso que conste de um escrito autónomo e se o empregador tem obrigatoriamente de nele fazer constar que é sua intenção a de despedir o trabalhador ou se é suficiente que esse intento resulte implicitamente do escrito entregue ao trabalhador.

No que concerne à unicidade de escritos, uma interpretação literal apontaria no sentido de a comunicação da intenção de despedir e a nota de culpa terem de constar de documentos distintos, já que a norma acabada de citar determina que seja feita a **junção da nota de culpa à comunicação**. O que vem disposto no artigo 382.º n.ºs 1 e 2 al. b) do Código do Trabalho a este propósito, i.e., que a falta de comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa determina a invalidade e, logo, a ilicitude, do procedimento, reforça essa interpretação.

A jurisprudência, contudo, tem entendido que, independentemente da existência de escritos separados, bem como do emprego das palavras sacramentais “intenção de despedir”, o que importa para que esta formalidade se considere cumprida, é que o trabalhador fique alertado para a possibilidade do despedimento.



Concordo com este entendimento. Na verdade, o fim prosseguido com a referida exigência formal consiste em permitir que o trabalhador fique ciente da gravidade da sanção que o empregador pretende aplicar-lhe e, logo, não negligencie a sua defesa. Assim, ainda que o empregador faça chegar ao trabalhador um só escrito, contendo a nota de culpa, e mesmo que aí não refira expressamente que pretende despedir o trabalhador, fazendo, contudo, a menção, por exemplo, de que os factos imputados ao trabalhador são passíveis de determinar o despedimento, tanto bastará para que se conclua que o empregador observou a referida formalidade, já que um declaratório normal entenderia estar a enfrentar uma acusação cujo desfecho pode ser o despedimento.

Neste sentido, veja-se, entre outros³, o [acórdão do STJ, de 13/01/2010, processo n.º 1321/06.4 TTLSB.L1.S1](#), disponível na base de dados do ITIJ.

1.2 Nota de culpa

A nota de culpa é o escrito no qual são vertidos pelo empregador os factos imputados ao trabalhador, consubstanciadores, na perspectiva do empregador, de uma ou várias infracções disciplinares.

A descrição de tais factos deve ser circunstanciada. Visa-se, com esta exigência legal, que o trabalhador tome conhecimento do que lhe é imputado, por forma a poder defender-se adequadamente.

De acordo com o disposto no artigo 382.º n.os 1 e 2 al. a) do Código do Trabalho, a falta da nota de culpa ou da descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador determina a invalidade e, consequentemente, a ilicitude do despedimento.

A questão que se coloca, desde logo, é a de saber o que acontece quando apenas parte dos factos imputados ao trabalhador não foram descritos de forma circunstanciada. A jurisprudência tem entendido que, nos casos em que a aplicação da sanção disciplinar se tiver fundado em outros factos constantes da nota de culpa, que não dependem dos afectados, a referida omissão não determina uma invalidade total, mas tão-somente dos factos em relação aos quais se verificou a violação. A consequência do desrespeito será, pois, a de não serem

³ Designadamente os acórdãos da Relação de Lisboa, de 24/10/1984, de 09/01/1985 e de 27/02/1985, os primeiros dois publicados na CJ, respectivamente, Tomo IV, pág. 188 e T. I, pág. 205 e o último no BMJ, n.º 351, pág. 453.



atendidos aqueles factos que, tendo fundamentado a decisão de despedimento, não hajam sido circunstanciadamente descritos.

Neste sentido veja-se, entre outros⁴, o [acórdão do STJ, de 19/03/2009, processo n.º 08S1686](#), disponível na base de dados do ITIJ.

De igual forma, tem sido defendido pela jurisprudência que, ainda que a nota de culpa contenha factos que não obedecem à imposição de descrição circunstanciada, tal não significa a invalidade do procedimento, caso o trabalhador haja entendido suficientemente aquilo que lhe era imputado e não tiver sido prejudicado nas suas garantias de defesa. Logo, se o trabalhador tiver respondido à nota de culpa sem manifestar qualquer desconhecimento ou incompreensão daquilo que lhe é imputado, não se verifica a falta de fundamentação da nota de culpa, já que o trabalhador não foi impedido de exercer o contraditório.

Neste sentido, veja-se, entre outros, os acórdãos do STJ, de 30/04/2003, publicado na CJ STJ, T. II, págs. 247 e ss. e de [27/02/2008, processo n.º 07S3523](#), disponível na base de dados do ITIJ.

Esta sanção, decorrente de o trabalhador ter compreendido a acusação que lhe é feita, também serviu de argumento ao STJ, em acórdão datado de 21/04/2010⁵, para considerar não ser nulo o procedimento disciplinar em cuja nota de culpa erroneamente constava como arguido o nome de outro trabalhador. Entendeu, pois, o STJ, ser a nota de culpa válida, já que, face aos factos nela relatados, o trabalhador verdadeiramente visado não pôde deixar de apreender que os mesmos consubstanciavam infracções que lhe eram imputadas a si e não àquele outro trabalhador.

De acordo com o disposto no artigo 357.º n.º 4 do Código do Trabalho, não são atendíveis na decisão que, a final, aplica o despedimento com justa causa, factos invocados pela entidade empregadora que não constassem da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuantes.

⁴ Designadamente os acórdãos da [Relação de Évora, de 20/01/2004, processo n.º 2240/03-3](#) e da [Relação do Porto, de 10/09/2012, processo n.º 448/11.5 TTVFR-A.P1](#), ambos disponíveis na base de dados do ITIJ.

⁵ [Processo n.º 207/07.0 TTGRD.C1.S1](#), disponível na base de dados do ITIJ.



No entanto, a nossa jurisprudência, designadamente o STJ, em acórdãos datados de 22/09/2010⁶ e de 07/07/2010⁷, tem-se pronunciado no sentido de que o incumprimento desta norma não acarreta a invalidade do procedimento disciplinar, antes tendo como consequência o não atendimento desses factos na apreciação judicial da justa causa.

Por outro lado, tem sido entendido que a proibição de atendimento de factos não constantes da nota de culpa não impede que sejam considerados na decisão que aplica o despedimento e na acção de impugnação deste, factos de natureza meramente circunstancial ou esclarecedora das infracções que, na nota de culpa, são imputadas ao trabalhador. Caberá, pois, ao aplicador avaliar se os factos complementares à nota de culpa revestem natureza meramente circunstancial ou esclarecedora das infracções, caso em que poderão ser atendidos. Neste sentido, o acórdão do STJ de 28/04/2004, publicado na CJSTJ, T. II, págs. 257 e ss..

Outra questão prende-se com a possibilidade de ampliação da nota de culpa por parte do empregador.

No sentido da admissibilidade do envio de mais do que uma nota de culpa ao trabalhador no decurso do mesmo procedimento disciplinar, seja para lhe imputar factos que não foram incluídos na primeira nota de culpa, seja para precisar melhor os factos aí já incluídos, encontram-se designadamente os acórdãos da Relação de Coimbra, de 25/09/2003⁸ e do STJ, de 24/01/2007⁹, que, no entanto, exigem que haja sido assegurado o contraditório quanto a tais factos.

Em acórdão datado de 27/05/2010¹⁰, o STJ entendeu que a reformulação ou complemento da nota de culpa apenas é possível enquanto o procedimento não estiver findo. Nesta sequência, reputou de ineficaz uma segunda nota de culpa enviada ao trabalhador após ter-lhe sido comunicada a decisão de despedimento.

Quer a comunicação da intenção de despedir, quer a nota de culpa consubstanciam declarações receptícias, produzindo efeitos apenas a partir do momento em que entrem

⁶ [Processo n.º 236/07.3 TTBCG.P1.S1, disponível na base de dados do ITIJ.](#)

⁷ [Processo n.º 123/07.5 TTBCG.P1, disponível na base de dados do ITIJ.](#)

⁸ Publicado na CJ, T. IV, págs. 57 e ss.

⁹ [Processo n.º 06S3854, disponível na base de dados do ITIJ.](#)

¹⁰ [Processo n.º 467/06.3 TTCBR.C1.S1, disponível na base de dados do ITIJ.](#)



no poder do destinatário ou dele sejam conhecidas, nos termos gerais do artigo 224.º n.º 1 do Código Civil¹¹.

Na data da comunicação da intenção de proceder ao despedimento e da nota de culpa, o empregador, em observância do que vem estatuído no artigo 353.º n.º 2 do Código do Trabalho, deve remeter cópia de ambas à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante, à associação sindical respectiva.

Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode ainda suspender preventivamente o trabalhador, mantendo o pagamento da retribuição. Único pressuposto para que opere esta suspensão é o de que a presença do trabalhador na empresa se mostre inconveniente (art. 354.º n.º 1 do Código do Trabalho).

Excepcionalmente esta suspensão pode dar-se nos 30 dias anteriores à notificação da nota de culpa, verificados que estejam os pressupostos a que alude o n.º 2 do artigo 354.º do Código do Trabalho.

1.3 Inquérito prévio

Comecei por dizer que habitualmente o procedimento disciplinar se inicia com a comunicação pelo empregador ao trabalhador da intenção de proceder ao seu despedimento. Há, contudo, a possibilidade de o procedimento começar antes dessa comunicação, mais precisamente com o inquérito prévio, previsto no artigo 352.º do Código do Trabalho.

À semelhança do que acontece com a notificação da nota de culpa ao trabalhador, o início do inquérito prévio interrompe¹² a contagem dos prazos previstos no artigo 329.º n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho, ou seja, interrompe o prazo (em regra) de 1 ano de que o empregador dispõe, desde a prática da infracção, para exercício do direito de exercer o poder disciplinar, bem como interrompe o prazo de 60 dias conferido ao empregador para, desde o conhecimento da infracção, iniciar o procedimento disciplinar.

Esta interrupção, contudo, apenas se dá verificados que estejam os seguintes requisitos:

¹¹ Por todos, Maria do Rosário Palma Ramalho, “Direito do Trabalho”, Parte II, 3.ª ed., pág. 921.

¹² Ou seja, inutiliza todo o tempo decorrido anteriormente (art. 326.º n.º 1 do Código Civil).



- que o procedimento prévio de inquérito seja efectivamente necessário para fundamentar a nota de culpa (o que significa que, o agente ou os factos, pelo menos em parte, devem ser ainda desconhecidos);
- que o procedimento prévio ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares;
- que o procedimento seja conduzido de forma diligente; e
- que a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do inquérito.

No que concerne ao ónus de prova nesta sede, o acórdão do STJ, de 13/04/2011¹³, sufragou o entendimento de que, com vista à interrupção da contagem dos prazos sobremencionados, cabe à entidade empregadora provar que ordenou a instauração de um procedimento prévio de inquérito. Efectuada essa prova, imponderá sobre o trabalhador, que pretenda ver reconhecida a inoperância da interrupção, o ónus de prova de que os requisitos acima elencados não se verificaram (neste sentido, o [acórdão do STJ, de 12/02/2009 Processo n.º 08S3965](#), disponível na base de dados do ITIJ).

No que tange aos 60 dias previstos no artigo 329.º n.º 2 do Código do Trabalho, tem-se discutido se se trata de um prazo de caducidade ou de prescrição. No âmbito da legislação anterior ao Código do Trabalho, o STJ, no [acórdão n.º 4/03, de 21 de Maio](#), fixou jurisprudência no sentido de este ser um prazo de caducidade, de conhecimento não oficioso. Não vejo razão para abandonar este entendimento, já que a legislação entretanto entrada em vigor não alterou, com relevo, a redacção do preceito e o regime que se reporta a tal prazo, aplicando-se, conseqüentemente, o disposto no art. 298.º n.º 2 do Código Civil.

O STJ vem entendendo que o prazo de caducidade do procedimento disciplinar corre a partir do conhecimento efectivo, pelo empregador ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar, da conduta infraccional atribuída ao trabalhador, cabendo a este provar esse conhecimento efectivo, bem como a data em que o mesmo ocorreu e, logo, que decorreram mais de 60 dias entre a data do conhecimento da infracção e aquela em

¹³ [Processo n.º 218/08.8 TTPNF.P1.S1](#), disponível na base de dados do ITIJ.



que se iniciou o procedimento disciplinar. Neste sentido veja-se, entre outros, os acórdãos do STJ, [de 13/01/2010, processo n.º 1321/06.4TTLSB.L1.S1](#), e de 13/10/2010, processo n.º [673/03.2TTBRR.L1.S1](#), ambos disponíveis na base de dados do ITIJ.

No que concerne ao prazo de prescrição de 1 ano, consagrado no n.º 1 do artigo 329.º do Código do Trabalho, a jurisprudência tem-se pronunciado invariavelmente no sentido de que, estando em causa uma infracção continuada, a prescrição só começa a correr na data da prática do último acto integrador da infracção. Por todos, veja-se o [acórdão do STJ, de 25/06/2009, processo n.º 08S3369](#), disponível na base de dados do ITIJ.

Quando os factos disciplinarmente imputados ao trabalhador integrem, simultaneamente, ilícito criminal, o prazo de prescrição da infracção disciplinar passa a ser o da prescrição prevista para o ilícito penal (artigo 329.º n.º 1, parte final, do Código do Trabalho), vindo a jurisprudência entendendo que esse alargamento não depende do efectivo exercício da acção penal, nem da prévia verificação de qualquer outra condição ou pressuposto, *maxime* do exercício do direito de queixa crime (neste sentido, entre outros, o [acórdão do STJ, de 22/09/2011, processo n.º 429/07.3 TTPRT.P1.S1](#), disponível na base de dados do ITIJ).

2. Defesa

De acordo com o disposto no artigo 355.º n.º 1 do Código do Trabalho, o trabalhador pode, em 10 dias, proceder à consulta do processo e responder por escrito à nota de culpa, bem como juntar documentos e requerer que sejam efectuadas diligências probatórias. O assim preceituado não tem levantado questões práticas de maior, exceptuando no que diz respeito à consulta do processo.

A jurisprudência vem afirmando uniformemente que a circunstância de o empregador não informar expressamente o trabalhador da possibilidade de consultar o processo disciplinar e do local e horário concreto onde e em que poderá fazê-lo não consubstancia uma violação ao direito de defesa do trabalhador¹⁴. É que, por um lado, não há preceito legal que imponha a obrigatoriedade de o empregador fazer essa

¹⁴ Em sentido contrário pronuncia-se Júlio Gomes, in “Direito do Trabalho”, Vol. I, Coimbra, pág. 1005.



comunicação (neste sentido, entre outros, o [acórdão do STJ, de 04/02/2004, processo n.º 03S3946](#), disponível na base de dados do ITIJ) e, por outro, o direito de consulta decorre expressa e inequivocamente da lei, sendo desnecessária e redundante uma informação nesse sentido.

Situação diversa é a que se verifica quando o empregador torna a consulta do processo demasiado difícil ou muito onerosa para o trabalhador. Concorda-se com o saudoso Mestre Albino Mendes Baptista¹⁵ quando sustenta que em tal caso se verifica um vício que poderá conduzir à invalidade do procedimento.

Como dito, o trabalhador tem o direito de responder à nota de culpa. Trata-se efectivamente de um direito e não de um dever ou ónus. Como afirmou o STJ, em acórdão de 05/02/2009¹⁶, a lei não cria “um qualquer quadro de consequências desfavoráveis ou de preclusões de defesa” relativamente ao trabalhador objecto de procedimento disciplinar de despedimento, nada obstando a que, mesmo não tendo respondido à nota de culpa, o trabalhador impugne judicialmente o despedimento ou que na acção judicial invoque factos ou indique meios de prova que não tenha referido em sede do procedimento disciplinar. Da ausência de resposta não pode, inclusive, extrair-se um qualquer efeito cominatório, já que sobre o trabalhador não impende um ónus de impugnação¹⁷. O processo disciplinar tem, pois, natureza extrajudicial e não preclusiva.

3. Instrução

Foi relativamente a esta fase que o Código do Trabalho de 2009 tentou introduzir as alterações mais significativas ao procedimento disciplinar.

¹⁵ In PDT n.º 70, pág. 62.

¹⁶ [Processo n.º 08S2569](#), disponível na base de dados do ITIJ.

¹⁷ Neste sentido, entre outros, Albino Mendes Baptista, in “Ideias para uma Reavaliação das Práticas e das Regras em Matéria de Procedimento Disciplinar Laboral”, PDT n.º 70, pág. 67 e Pedro de Sousa Macedo, in “Poder Disciplinar Patronal”, Coimbra, 1990, págs. 134 e s., bem como o [acórdão da Relação do Porto, de 22/11/2010, processo n.º 82/09.0 TTMTS.P1](#).



Na verdade, não obstante o legislador ter mantido, no número 3 do artigo 356.º, o dever de o trabalhador assegurar a comparência das testemunhas por si indicadas e de prever, no n.º 4 do mesmo preceito, que o empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, estatuiu que a realização das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa – realização essa que anteriormente era obrigatória – passaria a estar na disponibilidade do empregador.

Acontece que, em [acórdão publicado no Diário da República, 1.ª série, de 08/11/2010 \(acórdão n.º 338/2010\)](#), o Tribunal Constitucional declarou a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, do artigo 356.º n.º 1 do Código do Trabalho. Nesta sequência, a [Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho](#), revogou o n.º 2 e alterou a redacção dos n.ºs 1, 3, 5 e 7 do artigo 356.º do Código do Trabalho, pelo que a instrução permanece, como antes, obrigatória, o que significa que o empregador apenas pode deixar de realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador se as considerar patentemente dilatórias ou impertinentes, circunstância que terá de alegar por escrito e fundamentar.

A este propósito a jurisprudência vem entendendo, que, para que a dispensa de realização das diligências probatórias seja legítima, não basta que o empregador as considere dilatórias ou impertinentes, importa também que elas realmente o sejam. Isto é, na apreciação da conduta do empregador é mister sempre indagar, por um lado, se as razões de facto invocadas na fundamentação aduzida para dispensar as diligências probatórias são, em abstracto, idóneas para alicerçar a conclusão de manifesta impertinência ou dilação e, por outro lado, se, no caso concreto, essas mesmas razões de facto efectivamente se verificam. Neste sentido, por todos, o [acórdão do STJ, de 28/04/2010, processo n.º 182/07.0 TTMAI.S1](#), disponível na base de dados do ITIJ.

Contudo, a jurisprudência vem analisando ainda uma série de outras questões a respeito da instrução.

Assim, desde logo, se é legítima a conduta do empregador consistente em não ouvir determinada testemunha indicada pelo trabalhador, por a mesma não estar presente na data designada.



Em acórdão de 24/02/2010¹⁸, a Relação de Lisboa analisou uma situação em que a testemunha indicada pelo trabalhador não compareceu no local da inquirição no dia e hora marcados, tendo sido no mesmo dia comunicada a sua impossibilidade de comparência. O tribunal de 2.ª instância entendeu que neste caso o instrutor devia, pelo menos, devolver ao trabalhador a responsabilidade da apresentação da testemunha em novo dia e hora.

A Relação do Porto, em acórdão de 06/06/2005¹⁹, foi inclusive mais longe, ao considerar ilegítima a conduta do empregador consubstanciada em não ter chamado as testemunhas a fim de serem inquiridas, quando a trabalhadora comunicara que as mesmas eram, todas elas, trabalhadoras da entidade empregadora e que, à hora designada para a inquirição, se encontrariam a trabalhar nas instalações onde a inquirição iria ter lugar.

De igual forma, tem sido julgada injustificada a não inquirição da testemunha por banda do empregador com o fundamento de que o trabalhador não indicou na resposta à nota de culpa a matéria relativamente à qual a testemunha deveria ser ouvida. Veja-se, neste sentido, o acórdão do STJ, de 30/04/2003, publicado na CJ STJ, T. II, págs. 247 e ss..

De um modo geral, poderá afirmar-se que a conduta do empregador, consubstanciada em dificultar escusada e excessivamente a apresentação das testemunhas por parte do trabalhador tem sido reputada pela jurisprudência como determinante de um vício do procedimento disciplinar. É assim que, em aresto de 02/03/2010²⁰, foi censurada pela Relação de Évora a conduta da entidade empregadora, que, tendo escritório em Faro, onde, aliás, se situava o local de trabalho do trabalhador arguido, designou a ilha da Madeira como local para inquirição das testemunhas, desatendendo, assim, à pretensão anteriormente formulada pelo trabalhador, no sentido de que a inquirição se desse no escritório do empregador em Faro, originando a entidade empregadora, com este seu comportamento, que as testemunhas arroladas, residentes que eram no continente, não tivessem sido inquiridas.

¹⁸ [Processo n.º 668/09.2TTALM.L1-4](#), disponível na base de dados do ITIJ.

¹⁹ Publicado na CJ, T. III, págs. 232 e ss., bem como na [base de dados do ITIJ \(processo nº 0511273\)](#).

²⁰ Publicado na CJ, T. II, págs. 261 e ss..



A propósito da instrução tem ainda sido discutido se o empregador é ou não obrigado a comunicar previamente ao trabalhador quando irá proceder à inquirição de testemunhas, se pode ou não impedir o trabalhador ou o seu advogado de estar presente nessa inquirição e se, de qualquer forma, deve comunicar - a um, outro ou ambos - a resposta dada pelas testemunhas ouvidas.

A jurisprudência tem tendido a responder que o trabalhador ou seu advogado não têm direito a estar presentes aquando da inquirição das testemunhas e que, por isso mesmo, o empregador não tem de fazer a comunicação prévia da data dessa inquirição, nem tão-pouco a notificação póstuma do resultado da instrução. Neste sentido encontram-se, entre outros, os acórdãos do STJ, de 04/02/2004²¹ e de 08/06/2008²², da Relação de Lisboa, de 03/10/1990²³ e de 31/10/2007²⁴, bem como da Relação de Évora, de 18/02/1997²⁵.

O argumento apresentado para fundamentar estas soluções é, em regra, o de que a legislação laboral no âmbito do procedimento disciplinar concede ao trabalhador a oportunidade de ser ouvido e de apresentar a sua defesa, em tal se esgotando o princípio do contraditório, cingindo-se a produção de prova subsequente estritamente ao princípio do inquisitório, sem que esteja previsto o direito do trabalhador a contraditar as testemunhas. Mais se argumenta que, em caso de impugnação do despedimento, a prova produzida no decurso do procedimento disciplinar não vale por si mesma, impondo-se que as partes a repitam em juízo, daí que seja irrelevante designadamente que o mandatário do trabalhador-arguido não tenha o direito de proceder na instrução disciplinar à inquirição das testemunhas arroladas pelo trabalhador.

Em artigo publicado no PDT n.º 70, a páginas 51 e seguintes, o Mestre Albino Mendes Baptista insurgiu-se contra a inexistência de um direito à inquirição das testemunhas pelo mandatário do trabalhador. Para tanto, defendeu que a posição sufragada no aresto do STJ, de 04/02/2004, se traduz numa desvalorização do procedimento disciplinar,

²¹ [Processo n.º 03S3946](#), disponível na base de dados do ITIJ.

²² [Processo n.º 05S3731](#), disponível na base de dados do ITIJ.

²³ Publicado na CJ, T. IV, págs. 191 e s..

²⁴ Processo n.º [4430/2007-4](#), disponível na base de dados do ITIJ.

²⁵ Noticiado no PDT, n.º 50, págs. 29 e s..



com particular enfoque no direito de defesa do trabalhador, e no esquecimento de que o despedimento produz efeitos de imediato e é susceptível de prejudicar gravemente o trabalhador, em regra sem mediação de uma terceira entidade, nomeadamente judicial, podendo a remissão para decisão judicial futura deixar o trabalhador sem a tutela adequada. O Prof. Júlio Gomes²⁶ argumenta em sentido contrário, defendendo que “a presença do advogado (ou até do próprio trabalhador) neste momento da inquirição das testemunhas pode ter um efeito profundamente intimidatório numa fase em que se pretende que as testemunhas tenham a liberdade de relatar os factos que presenciaram (...), factos que, por vezes, pode ser muito delicado relatar (pense-se em acusações de *mobbing* ou de assédio sexual)”.

Após conclusão das diligências probatórias ou, caso estas não tenham lugar, após recepção da nota de culpa, o empregador deve apresentar cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, sendo o trabalhador representante sindical, à associação sindical respectiva, a fim de que, querendo, as estruturas representativas do trabalhador façam juntar ao processo parecer fundamentado, no prazo de cinco dias úteis, conforme resulta do n.º 5 do artigo 356.º do Código do Trabalho. Se o trabalhador preferir que o parecer seja emitido por associação sindical em vez da comissão de trabalhadores, deve comunicá-lo ao empregador, nos três dias posteriores à recepção da nota de culpa, caso em que não será remetida cópia do processo àquela comissão (n.º 6 do mesmo preceito).

Visando o despedimento uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, o artigo 63.º n.ºs 1 e 3 do Código do Trabalho impõe que a entidade empregadora, após realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, remeta cópia do processo, para emissão de parecer prévio,

²⁶ *In ob. cit.*, Vol. I, pág. 1006.



à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego ou CITE, que é actualmente a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres²⁷.

De acordo com o disposto no n.º 5 do art. 63.º do Código do Trabalho, é sobre o empregador que impende o ónus de prova quanto à solicitação do parecer prévio.

O n.º 6 do mesmo preceito estabelece, ainda, que, caso o parecer seja desfavorável ao despedimento, o empregador apenas poderá fazer cessar o contrato após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

Sobre o âmbito desta acção já se pronunciou o STJ, em acórdão datado de 25/06/2009²⁸, cuja leitura recomendo.

4. Decisão

Recebidos os pareceres da comissão de trabalhadores e/ou da associação sindical e/ou da CITE²⁹ ou, caso não haja lugar à sua junção, decorrido o prazo conferido a estas entidades

²⁷ Na vigência do anterior diploma respeitante à protecção da maternidade e paternidade (Lei n.º 4/84, de 05/04) e porquanto dele constava que se entendia por “trabalhadora grávida” toda a trabalhadora que informasse o empregador do seu estado de gestação, por escrito e mediante a apresentação de atestado médico, a jurisprudência sufragava o entendimento de que a obrigação de obtenção de parecer prévio só se impunha se a trabalhadora tivesse procedido à informação sobremencionada (cfr. o [acórdão da Relação de Lisboa, de 14/12/2004, processo n.º 8024/2004-4](#), disponível na base de dados do ITIJ).

Muito embora a exigência da comunicação por escrito ao empregador se mantenha (cfr. art. 36.º n.º 1 do Código do Trabalho), o Código do Trabalho é agora expresso na afirmação de que o regime de protecção da parentalidade é aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante (n.º 2 do art. 36.º), pelo que tanto bastará para que seja exigível ao empregador que diligencie no sentido da obtenção do parecer prévio.

²⁸ [Processo n.º 09S0090](#), disponível na base de dados do ITIJ.

²⁹ Embora a lei não se refira a este parecer, parece inquestionável a solução propugnada pela Prof. Maria do Rosário Palma Ramalho, no sentido de o incluir também nesta sede. Contudo, não pode olvidar-se que, sendo o parecer da CITE desfavorável ao despedimento, o empregador terá de intentar a acção prevista no n.º 6 do art. 63.º do Código do Trabalho. Ora, como é evidente, esta acção prolongar-se-á muito para além dos 30 dias previstos no art. 357.º n.º 1 do Código do Trabalho, o que, porém, não pode resultar em prejuízo para o empregador. Parece-me, então, que a propositura da acção terá a virtualidade de suspender quer o prazo de 30 dias para prolação da decisão (isto não obstante se trate de um prazo de caducidade e em detrimento do disposto no art. 328.º do Código Civil), quer o prazo de prescrição previsto no art. 329.º n.º 3 do Código do Trabalho.



para juntá-los, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento. Não o fazendo, caduca o direito a aplicar a sanção. Assim o dita o artigo 357.º n.º 1 do Código do Trabalho, preceito que levanta várias questões, de entre as quais gostaria de salientar apenas aquela que se prende com saber se o prazo de 30 dias incide somente sobre a prolação da decisão ou se abarca também a tomada de conhecimento da decisão pelo trabalhador.

A questão já se colocava a propósito do Código do Trabalho de 2003 e a jurisprudência dividia-se. Assim, por exemplo, em acórdão de 19/12/2005³⁰, a Relação do Porto entendeu dever a norma ser interpretada no sentido de o trabalhador ser notificado da decisão final antes de findar o prazo de 30 dias. Sustentou, para tanto, que, tornando-se o despedimento perfeito com a chegada da decisão ao trabalhador (conforme resulta, actualmente, do artigo 357.º n.º 7 do Código do Trabalho), faria sentido que o prazo de decisão fosse fixado por reporte ao acto através do qual o despedimento se torna eficaz³¹.

Em sentido contrário, encontra-se, designadamente, os acórdãos da Relação de Coimbra, de 08/11/2007³², e da Relação de Lisboa, de 10/02/2010³³, esgrimindo ambos que o preceito apela à interpretação do impedimento da caducidade com o acto da prolação da decisão e não com o acto que a torna perfeita. Conforme tive oportunidade de noticiar no PDT n.º 85, páginas 63 e ss., estes arestos, para além de se ancorarem no elemento literal, sublinham que a comunicação é importante para o instituto da prescrição, no qual se procura sancionar a negligência do titular, não o sendo já para o da caducidade onde o que releva é a necessidade objectiva da certeza e da segurança jurídica.

Pessoalmente tendo a concordar com esta última posição.

Em primeiro lugar, com base num argumento de índole sistemática: a comunicação da decisão, designadamente ao trabalhador, é tratada autonomamente no mesmo preceito, mais concretamente nos seus números 6 e 7 deste artigo 357.º, sem que aí seja referido qualquer prazo. Ou seja, o legislador tratou, no mesmo preceito, ainda que em

³⁰ [Processo n.º 0515412](#), disponível na base de dados do ITIJ.

³¹ Em sentido idêntico encontram-se os acórdãos da Relação de Évora, de 4/12/2007, publicado na CJ, T. V, págs. 266 e ss. e da [Relação de Lisboa, de 28/11/2007, processo n.º 7018/2007-4](#), disponível na base de dados do ITIJ.

³² [Processo n.º 120/07.0TTCVL.C1](#), disponível na base de dados do ITIJ.

³³ Processo n.º 2699/09.3TTLSB.1, inédito.



números distintos, a prolação da decisão e a comunicação desta, estabelecendo um prazo quanto à prolação, o que, contudo, não fez relativamente à comunicação.

Em segundo lugar, o Código do Trabalho de 2009 trouxe consigo uma inovação neste particular: o artigo 329.º n.º 3 dispõe que “o procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final”. Ou seja, na esteira da argumentação desenvolvida pelas Relações de Coimbra e de Lisboa, o legislador veio associar a comunicação da decisão de despedimento ao instituto da prescrição, reforçando a ideia de que a caducidade prevista no artigo 357.º n.º 1 do Código do Trabalho se prende apenas com a prolação da decisão (neste sentido veja-se entretanto também os acórdãos da [Relação do Porto, de 24/10/2011, processo n.º 416/10.4 TTBRG.P1](#), disponível na base de dados do ITIJ, e do STJ, de 07/03/2012, *in* CJSTJ, T. I, págs. 258 e ss.).

Para os casos em que não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o n.º 2 do artigo 357.º do Código do Trabalho determina que o prazo de 30 dias seja contado desde a data da conclusão da última diligência de instrução (seja esta uma diligência requerida na resposta à nota de culpa ou diligência que, depois desta, o instrutor do procedimento disciplinar entenda oficiosamente promover – neste sentido, o [acórdão do STJ, de 07/03/2012, processo n.º 17/10.7 TTEVR.E1.S1](#), disponível na base de dados do ITIJ).

Se não houver lugar a qualquer diligência probatória, o prazo conta-se, por força da conjugação do artigo 357.º n.º 1 com o artigo 356.º n.º 5, ambos do Código do Trabalho, a partir da recepção da resposta à nota de culpa.

Mas, a lei não nos diz a partir de que data é computado este prazo de 30 dias quando não exista resposta à nota de culpa. Quer-me parecer que deverá contar-se findo o prazo previsto no artigo 355.º n.º 1 do Código do Trabalho, ou seja, findos os 10 dias úteis de que o trabalhador dispunha para responder à nota de culpa.

No que tange ao conteúdo e forma da decisão, regem os n.ºs 4 e 5 do artigo 357.º do Código do Trabalho. A decisão deve ser fundamentada, ou seja, deve enunciar os factos consubstanciadores de justa causa, embora a jurisprudência admita que tal fundamentação seja levada a cabo por remissão para outro documento, designadamente a

nota de culpa ou o relatório elaborado pelo instrutor do processo disciplinar. Neste sentido, os acórdãos da Relação de Lisboa, de 03/11/1994³⁴, e do STJ, de 13/01/2010³⁵.

Na decisão deverão ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador – no que há-de ser tido em conta o princípio da proporcionalidade enunciado no artigo 330.º n.º 1 do Código do Trabalho – e os pareceres das estruturas representativas dos trabalhadores (art. 357.º n.º 4 do Código do Trabalho). De acordo com a maior parte da jurisprudência, o empregador não terá, contudo, de fazer a análise crítica das provas produzidas e a especificação dos meios de prova que foram determinantes para a sua convicção. Neste sentido veja-se, designadamente, o acórdão da Relação de Lisboa, de 11/06/2008³⁶.

Como vimos já³⁷, na decisão não podem ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta ao trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade deste.

A comunicação da decisão e a respectiva produção de efeitos vêm tratadas no artigo 357.º n.ºs 6 e 7, que não me parecem levantar questões de maior.

Ainda a propósito do procedimento disciplinar, importa referir que é entendimento uniforme da jurisprudência que os vícios que o afectem não são de conhecimento oficioso, impondo-se que sejam arguidos a fim de que sobre os mesmos se possa o tribunal pronunciar. Neste sentido veja-se, entre outros, o acórdão do STJ, de 14/7/2010³⁸.

Uma última nota para falar nas especificidades do procedimento disciplinar quando dirigido a trabalhador de microempresa. Trata-se de empresas com menos de 10 trabalhadores, conforme resulta da definição que é dada pelo artigo 100.º n.º 1 al. a) do Código do Trabalho. Sendo o trabalhador membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical, a tramitação é a que analisámos até agora. Se não revestir qualquer destas qualidades, o procedimento é o previsto no artigo 358.º do Código do Trabalho.

³⁴ Publicado na CJ, T. V, pág. 178.

³⁵ [Processo n.º 1321/06.4 TTLSB.L1.S1](#), disponível na base de dados do ITIJ.

³⁶ [Processo n.º 3384/2008-4](#), disponível na base de dados do ITIJ.

³⁷ *Supra*, sob I), 1.2

³⁸ [Processo n.º 3256/05.9 TTLSB.L1.S1](#), disponível na base de dados do ITIJ.



São dispensadas todas as formalidades relativas às estruturas de representação dos trabalhadores (a remessa da comunicação de intenção de despedimento e da nota de culpa, a apresentação de cópia do processo, bem como a comunicação da decisão de despedimento), sendo explicitado desde quando se conta o prazo máximo de prolação da decisão e qual o prazo de reflexão mínimo para o fazer (n.º 3 do preceito). Na decisão, que continua a ter de ser fundamentada e constar de documento escrito, devem ser ponderados os mesmos aspectos, exceptuando, por não serem emitidos, os pareceres das estruturas representativas dos trabalhadores (n.º 2 do preceito).

II. Ilicitude e irregularidade do despedimento

I. Fundamentos de ilicitude e irregularidade do despedimento

Conforme resulta da conjugação dos artigos 381.º e 382.º, ambos do Código do Trabalho, o despedimento disciplinar, i.e., o despedimento por facto imputável ao trabalhador, é ilícito se:

- for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
 - o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente, vulgo, se não se verificar justa causa;
 - não for precedido de procedimento;
 - dizendo respeito a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador em gozo de licença parental inicial, não tiver sido solicitado o parecer da CITE;
 - tiverem decorrido os prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho;
- e, por último, se:
- o procedimento for inválido³⁹.

³⁹ A estes fundamentos de ilicitude de despedimento o Mestre Albino Mendes Baptista acrescenta o caso em que, recebidos os pareceres referidos no n.º 5 do artigo 356.º ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador não profere a decisão de despedimento no prazo de 30 dias – artigo 357.º n.º 1 do Código do Trabalho (*in* “A nova acção de impugnação do despedimento e a revisão do Código de Processo do Trabalho”, Coimbra, pág. 23).



Este último fundamento verifica-se quando tiverem sido desrespeitadas as formalidades enunciadas nas quatro alíneas do n.º 2 do artigo 382.º, sobre as quais já me debrucei pormenorizadamente *supra*.

Antes de mais, importa sobrestar no que vem enunciado no artigo 381.º al. d) do Código do Trabalho. A norma preceitua que a falta de solicitação do parecer prévio da CITE determina a ilicitude do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de **licença parental inicial**.

Ora, o artigo 63.º n.º 1 do Código do Trabalho exige o parecer da CITE em casos de despedimento relativo a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de **licença parental**, não se quedando, pois, neste último caso, pelas situações de gozo de licença parental inicial. Vale isto por dizer, que os artigos 63.º n.º 1 e 381.º al. d) não têm, pelo menos na letra da lei, campos de aplicação iguais, colocando-se a questão de saber se se deve fazer uma interpretação restritiva do artigo 63.º n.º 1 do Código do Trabalho, no sentido de exigir o parecer prévio apenas em caso de despedimento de trabalhador em gozo de licença parental **inicial** ou se, pelo contrário, se deve entender que o parecer prévio é devido mesmo relativamente a trabalhador em gozo de licença parental **complementar**, sem que, contudo, a falta deste parecer gere um qualquer vício procedimental.

Tendo a sufragar a primeira posição, desde logo, por ser a solução mais consentânea com a definição que o artigo 39.º do Código do Trabalho dá de “licença parental”, definição essa que não abarca a licença parental complementar.

Assim, em suma, creio que, visando o empregador despedir um trabalhador em gozo de licença parental, apenas terá de diligenciar pela obtenção de parecer prévio da CITE caso se trate de uma situação de gozo de licença parental **inicial**. Não curando o empregador de obter esse parecer, o despedimento será ilícito.

Uma segunda nota a propósito dos vícios procedimentais para dizer que nem todos geram a invalidade do procedimento disciplinar. Na verdade, o legislador veio no Código do Trabalho de 2009 prever, pela primeira vez, a figura da mera irregularidade, que se distingue da invalidade desde logo por não levar à ilicitude do despedimento. Tratar-se-á, pois de um vício menos gravoso.



Efectivamente, o artigo 389.º n.º 2 do Código do Trabalho passou a qualificar de meramente irregular o despedimento relativamente ao qual, existindo justa causa, ainda assim hajam sido omitidas as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, enunciadas nos n.ºs 1 e 3 do artigo 356.º do Código do Trabalho.

II. Efeitos da ilicitude e da irregularidade do despedimento

Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador, de acordo com o disposto no artigo 389.º n.º 1 al. a) do Código do Trabalho, é condenado a indemnizar o trabalhador pelos danos patrimoniais e não patrimoniais por este sofridos.

A ilicitude do despedimento determina, ainda, a condenação do empregador a reintegrar o trabalhador nos termos do disposto na alínea b) do mesmo preceito.

A reintegração será substituída por uma indemnização caso o trabalhador manifeste opção nesse sentido até ao termo da discussão em audiência final de julgamento. Nestes casos, caberá ao tribunal determinar o montante da indemnização, que deve situar-se entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, contada até ao trânsito em julgado da decisão judicial e nunca inferior a três meses de retribuição e diuturnidades (artigo 391.º n.ºs 1 a 3 do Código do Trabalho). A antiguidade é, de acordo com o disposto no n.º 2, contada desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial, sendo que qualquer dia para além do ano completo contará como ano adicional (ou seja, se desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial tiverem decorrido 4 anos e 4 meses, a antiguidade a atender é de 5 anos). É o que resulta da expressão “por cada ano completo ou fracção de antiguidade”, vertida no n.º 2. A justeza desta interpretação resulta também do confronto com o disposto no art. 396.º n.º 2 do Código do Trabalho⁴⁰.

Como parâmetros para a determinação do concreto número dias de retribuição base e diuturnidade o legislador enuncia o “valor da retribuição” e o “grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381.º”.

⁴⁰ Efectivamente, o legislador referiu expressamente, a propósito da indemnização devida ao trabalhador em caso de resolução com justa causa de contrato de trabalho, que, no caso de fracção de ano de antiguidade, o valor da indemnização será calculado proporcionalmente, tratando-se, pois, de solução diferente da prevista no art. 391.º do Código do Trabalho.



No que concerne ao valor da retribuição, a norma tem sido logicamente interpretada no sentido de que, quanto menor a retribuição do trabalhador, maior o número de dias de retribuição base e diuturnidades a atender. Neste sentido, entre outros, o acórdão da Relação do Porto, de 09/11/2009⁴¹.

Relativamente ao grau de ilicitude e uma vez que o legislador manda atender àquele que decorre da ordenação estabelecida no artigo 381.º do Código do Trabalho, parece ter de considerar-se que tendencialmente apenas o despedimento devido a motivos políticos, ideológicos e afins deverá ser ressarcido tendo por base o número máximo de dias de retribuição base e diuturnidade.

Uma leitura dos acórdãos da Relação de Lisboa, de 08/10/2008⁴², e do STJ, de 24/02/2010⁴³, poderá ajudar à melhor compreensão da aplicação prática dos parâmetros “valor da retribuição” e “grau de ilicitude”.

Se o trabalhador despedido ilicitamente for membro de estrutura de representação colectiva, poderá, de acordo com o disposto no artigo 410.º n.º 6 do Código do Trabalho, optar entre a reintegração e uma indemnização a fixar entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, contada até ao trânsito em julgado da decisão judicial e nunca inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição e diuturnidades.

Tratando-se de despedimento sem justa causa de trabalhador temporariamente incapacitado em resultado de acidente de trabalho ou de doença profissional, a indemnização em substituição da reintegração será igual ao dobro da que lhe competiria por despedimento ilícito. Assim o dita o artigo 157.º n.º 4 da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro (NLAT).

A indemnização em substituição da reintegração também é elevada em caso de despedimento ilícito por aplicação de sanção abusiva, conforme decorre dos n.ºs 4 e 6 alínea b) do artigo 331.º do Código do Trabalho.

⁴¹ [Processo n.º 262/07.2 TTVFR.P1](#), disponível na base de dados do ITIJ.

⁴² [Processo n.º 5302/2008-4](#), disponível na base de dados do ITIJ.

⁴³ [Processo n.º 333/07.5 TTMAI-A.S1](#), disponível na base de dados do ITIJ.



Ainda a respeito da indemnização em substituição da reintegração é importante lembrar que a mesma pode resultar igualmente de pedido do empregador, verificados que estejam os pressupostos enunciados no n.º 1 do artigo 392.º do Código do Trabalho⁴⁴ e excluídas que estejam as situações enunciadas no n.º 2 do preceito⁴⁵, sendo que, a verificar-se a exclusão da reintegração, o valor da indemnização deverá ser fixado entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, contada até ao trânsito em julgado da decisão judicial e nunca inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição e diuturnidades (n.º 3). Os critérios para fixação concreta do montante da indemnização são os já referidos a propósito da indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador (n.º 3).

Nas acções comuns, a oposição à reintegração do trabalhador deve, de acordo com o artigo 60.º-A n.º 1 do Código de Processo do Trabalho, ser deduzida na contestação, salvo se na petição inicial o trabalhador tiver optado pela indemnização.

Na acção especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, a exclusão da reintegração deve ser requerida no articulado previsto no artigo 98.º-J do Código de Processo do Trabalho.

Em caso de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, o empregador não pode opor-se à reintegração, mas o trabalhador poderá optar pela indemnização em substituição da reintegração, a calcular nos termos do artigo 392.º n.º 3 do Código do Trabalho (artigo 63.º n.º 8 do Código do Trabalho).

A ilicitude do despedimento determina, ainda, o direito do trabalhador à compensação prevista no artigo 390.º do Código do Trabalho, traduzida nas retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao trânsito

⁴⁴ Em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção.

⁴⁵ Se a ilicitude do despedimento se fundar em motivo político, ideológico, étnico ou religioso ou quando o fundamento da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador.



em julgado da decisão que declare a ilicitude do despedimento. Trata-se dos chamados “salários intercalares ou de tramitação”⁴⁶.

No cálculo das prestações vencidas e vincendas deve tomar-se em conta a retribuição ílíquida, composta de retribuição base e prestações complementares de carácter regular e periódico, bem como aquela relativa a férias e os subsídios de férias e de Natal devidos ao trabalhador e vencidos no período a atender (acórdãos do STJ, de 24/02/2010⁴⁷, da Relação de Évora, de 03/03/1998⁴⁸ e da Relação de Lisboa, de 15/11/2006⁴⁹).

A este valor, contudo, deverão ser deduzidas, desde logo, as importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento (artigo 390.º n.º 2 al. a) do Código do Trabalho).

Esta é, desde sempre, uma estatuição polémica e alvo das mais diversas interpretações. Assim, para uns, estarão excluídos desta norma os rendimentos oriundos de um novo contrato de trabalho entretanto celebrado pelo trabalhador despedido, já que, pese embora o trabalhador não os recebesse se não fosse o despedimento (estando, pois, verificada a parte final da norma), a importância não teria sido auferida **com** a cessação do contrato. Exigir-se-ia, pois, um forte nexa causal entre o despedimento e as importâncias percebidas pelo trabalhador (neste sentido, o Prof. João Leal Amado⁵⁰). Outros, contrariamente, pugnam pela dedutibilidade de tais rendimentos (neste sentido, designadamente, o Prof. Monteiro Fernandes⁵¹ e a Prof. Maria do Rosário Palma Ramalho⁵² e, na jurisprudência, o acórdão do STJ, de 06/07/2004, publicado na CJSTJ, T. II, pág. 287, que decidiu inclusive que nos rendimentos a abater deve atender-se ao seu valor ílíquido).

⁴⁶ Os quais, no entanto, não serão devidas em caso de contrato de trabalho de serviço doméstico, regulado pelo regime especial do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro. Neste sentido veja-se, entre outros, o acórdão da Relação do Porto, de 26/04/2010, *in* CJ, T. II, págs. 235 e s..

⁴⁷ [Processo n.º 333/07.5 TTMAI-A.S1](#), disponível na base de dados do ITIJ.

⁴⁸ Publicado no BMJ 475, pág. 793.

⁴⁹ [Processo n.º 6538/2006-4](#), disponível na base de dados do ITIJ.

⁵⁰ *In* “Contrato de Trabalho”, 2.ª ed., Coimbra, págs. 419 e ss..

⁵¹ *In* “Direito do Trabalho”, 14.ª ed., Almedina, pág. 600.

⁵² *In* ob. cit., Parte II, 3.ª ed., Almedina, pág. 959.



A problemática atinente ao ónus de alegação e prova dos factos demonstrativos da obtenção pelo trabalhador de rendimentos a deduzir não tem sido objecto de tratamento uniforme por parte da jurisprudência. O STJ, em acórdãos datados de 28/04/2010⁵³ e de 17/06/2010⁵⁴, sufragou o entendimento de que quando, na acção declarativa, não é suscitada a questão relativamente a rendimentos auferidos entre o despedimento e o encerramento da discussão, fica precludida, em relação a esse período, a possibilidade de o empregador vir a operar a dedução. Assim, para que seja reconhecido o direito à dedução das importâncias obtidas entre a data do despedimento e a data do encerramento da discussão na 1.ª instância será necessário que se tenha provado que o trabalhador, nesse período, as recebeu. Já no que diz respeito ao período posterior ao encerramento da discussão na 1.ª instância, o primeiro dos aludidos arestos entendeu que a dedução decorreria da própria lei, não sendo sequer necessário que ficasse a constar da decisão judicial para que viesse a operar⁵⁵.

Uma última nota a respeito da dedução de importâncias auferidas pelo trabalhador após o despedimento, para dizer que a jurisprudência tem sido praticamente uniforme na afirmação de que, no caso de despedimento ilícito de trabalhador contratado a termo, não há lugar a tal dedução. Neste sentido, entre outros, o acórdão da Relação de Lisboa, de 03/03/2010⁵⁶. Em sentido contrário encontra-se, porém, o [acórdão da Relação de Lisboa, de 22/06/2011, processo n.º 95/10.9TTPDL.L1-4](#), disponível na base de dados do ITIJ.

⁵³ [Processo n.º 182/07.0 TTMAI.S1](#), disponível na base de dados do ITIJ.

⁵⁴ [Processo n.º 615-B/2001.E1.S1](#), disponível na base de dados do ITIJ.

⁵⁵ Importa sublinhar, contudo, que o primeiro dos referidos acórdãos incidiu sobre norma do Código do Trabalho de 2003, cujo teor diferia da actual versão, posto que se reportava às “importâncias que o trabalhador tenha **comprovadamente obtido** com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento”. O segundo dos referidos acórdãos, por sua vez, versou legislação anterior à entrada em vigor do Código do Trabalho, mais concretamente o artigo 13.º n.º 1 al. b) da LLCT (Decreto-Lei n.º 64- A/89, de 27/02/89), que enunciava a dedução “das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento”. Assim e porque nenhum dos arestos incidiu sobre a actual versão da norma, não é de descartar que a interpretação propugnada venha a alterar-se.

⁵⁶ Publicado na CJ, T. II, págs. 157 e ss..



Por força do disposto no artigo 390.º n.º 2 al. b) do Código do Trabalho, deve ainda ser deduzida das retribuições intercalares a retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.

A este propósito cumprirá ter em atenção que, de acordo com o disposto no artigo 33.º n.º 4 da Lei de Acesso ao Direito e aos Tribunais (Lei n.º 34/2004, de 29 de Julho), em caso de atribuição de apoio judiciário na modalidade de nomeação e pagamento da compensação de patrono, a acção considera-se interposta na data em que for apresentado o pedido de nomeação de patrono.

Na impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, parece-me que, para efeitos do artigo 390.º n.º 2 al. b) do Código do Trabalho, a acção deve considerar-se proposta na data do recebimento do requerimento/formulário previsto nos artigos 387.º n.º 2 do Código do Trabalho e 98.º-C n.º 1 do Código de Processo do Trabalho⁵⁷, considerando que esse é o momento em que, de acordo com o preceituado no artigo 26.º n.º 5 do Código de Processo do Trabalho, se inicia a instância.

A jurisprudência tem-se pronunciado no sentido de que no despedimento ilícito de contratado a termo não há lugar a esta dedução. Neste sentido veja-se, entre outros, o acórdão da Relação de Coimbra, de 05/06/2008⁵⁸. Em sentido contrário encontra-se, porém, o [acórdão da Relação de Lisboa, de 22/06/2011, processo n.º 95/10.9 TTPDL.L1-4](#), disponível na base de dados do ITIJ.

Por último, deve ser deduzido das retribuições intercalares o subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período que medeia entre o despedimento e o trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social (al. c) do n.º 2 do artigo 390.º do Código do Trabalho). Para o efeito, o tribunal comunica a decisão ao serviço

⁵⁷ Neste sentido, Monteiro Fernandes, *in ob.cit.* pág. 601.

⁵⁸ [Processon.º590/06.4 TTGRD.C1](#), disponível na base de dados do ITIJ.



competente do ministério responsável pela área da segurança social, conforme dita o artigo 75.º n.º 2 do Código de Processo do Trabalho.

O Código do Trabalho de 2009 introduziu, como vimos, a figura do despedimento irregular, para os casos em que, havendo justa causa de despedimento, o empregador ilegitimamente deixou de realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador. O artigo 389.º n.º 2 do Código do Trabalho determina que, nestas situações, o trabalhador “tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 1 do art. 391.º”. Ou seja, o despedimento é lícito, mas irregular, gerando apenas o direito a uma indemnização.

Ora, o recurso ao artigo 391.º n.º 1 do Código do Trabalho tem de ser feito com as devidas adaptações, já que este preceito manda fixar o valor da retribuição base e diuturnidades por reporte ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude. No caso, contudo, não se verifica qualquer ilicitude, pelo que, desde logo, não vai poder atender-se à ordem prescrita pelo art. 381.º, pese embora a remissão para aí feita pelo artigo 391.º n.º 1 do Código do Trabalho. Quando muito, poderá criar-se uma nova figura: “o grau de irregularidade”, considerando-se ser maior ou menor a irregularidade consoante o empregador não tenha ouvido qualquer testemunha ou apenas algumas ou consoante haja proferido de imediato a decisão ou apenas ao fim de 1, 2, 3 ou 4 dias...

De qualquer forma, parece-me que o legislador pretendeu, com a remissão para o artigo 391.º n.º 1 do Código do Trabalho, estabelecer que o valor de referência em caso de despedimento irregular há-de ser encontrado entre 7,5 e 22,5 dias de retribuição base e diuturnidades.

Uma última palavra para dizer que, estando-se perante uma mera irregularidade e não de uma invalidade que afecte a eficácia do despedimento, a antiguidade do trabalhador deve contar-se tão-somente até ao despedimento. Na verdade, com a decisão de despedimento o contrato cessa, em conformidade com o disposto no artigo 357.º n.º 7 do Código do Trabalho, não fazendo sentido contar para efeito de antiguidade o tempo que desde então decorreu. Este entendimento sempre resultaria, aliás, da circunstância de o artigo 389.º n.º 2 do Código do Trabalho remeter apenas para o n.º 1 do artigo 391.º, deixando de parte o n.º 2 deste preceito, que é precisamente aquele que determina a contagem da antiguidade até ao trânsito em julgado da decisão judicial.



De igual forma, o legislador entendeu não remeter, no artigo 389.º n.º 2 do Código do Trabalho, para o n.º 3 do artigo 391.º, pelo que, em caso de despedimento meramente irregular não há lugar a um valor mínimo de indemnização.

22 de Fevereiro de 2013



C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

Procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador*

Joana Vasconcelos

I. A Lei n.º 23/2012, de 25/6, procedeu a várias alterações aos artigos 356.º, 357.º, 358.º e 389.º do Código do Trabalho (CT), relativos, os três primeiros ao procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador, o quarto e último aos efeitos da ilicitude do despedimento.

Caso único entre os vários nela incluídos, este conjunto de modificações não deu execução a medidas previstas no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica¹, e/ ou incluídas no recente Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego², antes radicou no Acórdão do Tribunal Constitucional (Ac. TC) n.º 338/2010, que declarou a inconstitucionalidade com força obrigatória geral, por violação do artigo 32.º, n.º 10, conjugado com o artigo 53.º, ambos da Constituição³, da norma constante do artigo 356.º, n.º 1, do CT que, na redacção que lhe foi dada pela Lei n.º

* O presente texto reproduz o essencial das nossas intervenções na Conferência *Alterações Laborais em Portugal e Espanha*, organizada pelo IDT – Instituto de Direito do Trabalho, da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, a 14 de Março de 2012, e no Colóquio *Revisão do Código do Trabalho*, organizado pelo GET - Gabinete de Estudos do Trabalho, da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, a 26 de Abril de 2012. Na revisão do mesmo que antecedeu a sua publicação limitámo-nos a introduzir-lhe as indispensáveis correcções formais e a acrescentar-lhe as indicações bibliográficas que se mostraram necessárias. Porque no período entretanto decorrido as soluções constantes da Proposta de Lei n.º 46/XII transitaram, inalteradas, para a Lei n.º 23/2012, de 25/6, a qual iniciou a sua vigência a 1/8/2012, optámos ainda por substituir as alusões àquela pelas correspondentes referências a esta.

Está também publicado em *Revista de Direito e Estudos Sociais*, 2012, nº 1-2, pp. 163 ss.

¹ Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, subscrito a 17 de Maio de 2011 pelo Governo de Portugal, o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Central Europeu (BCE) e a Comissão Europeia.

² Acordo de Concertação Social sobre Crescimento, Competitividade e Emprego, celebrado a 18 de Janeiro de 2012 pelo Governo, a União Geral de Trabalhadores (UGT), a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), a Confederação de Comércio e Serviços de Portugal (CCP), a Confederação Empresarial de Portugal (CIP) e a Confederação do Turismo Português (CTP).

³ Ac. TC n.º 338/2010, de 22 de Setembro de 2010, com texto integral disponível em www.tribunalconstitucional.pt.



7/2009, de 12/2, tornava facultativa a instrução requerida pelo trabalhador⁴. Nesse sentido, o ponto 9. da Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 46/XII, que antecedeu a Lei n.º 23/2012, apresentava as correspondentes soluções dela constantes como as “necessárias à obrigatoriedade da instrução no âmbito do processo disciplinar relativo a despedimento por facto imputável ao trabalhador”.

II. Percorrendo o texto reformulado dos quatro referidos artigos, são várias as novidades que se nos deparam, todas reconduzíveis a uma de duas categorias: alterações de alcance estritamente formal, visando a eliminação dos vestígios que subsistiam ainda do malogrado sistema de “instrução facultativa”⁵, sobre as quais não iremos aqui alongar-nos, e

⁴ Para uma descrição, nos seus traços essenciais, deste modelo de “instrução facultativa”, centrado no art. 356.º, n.º 1, *supra* referido no texto - o qual prescrevia caber ao empregador “decidir da realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa”, v., entre outros, JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho - À Luz do Novo Código do Trabalho*, 3.ª ed., Wolters Kluwer - Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pág. 383; ALBINO MENDES BAPTISTA, *A Nova Acção de Impugnação do Despedimento e a Revisão do Código de Processo do Trabalho*, Wolters Kluwer - Coimbra Editora, Coimbra, 2010, pp. 31 segs.; MARIA DA GLÓRIA LEITÃO/DIOGO LEOTE NOBRE, *Código do Trabalho Revisto - Anotado e Comentado*, Vida Económica, Lisboa, 2009, pp. 326-327 e 358-359; SÓNIA KIETZMANN LOPES, “Notas Práticas sobre o procedimento disciplinar e a ilicitude e irregularidade do despedimento disciplinar”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 87, Set-Dez 2010, pp. 258 segs.; DIOGO VAZ MARRECOs, “As alterações ao Código do Trabalho revisto no procedimento disciplinar”, in *RDES*, 2009, n.ºs 1-2, pp. 163 segs e 182 segs.; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 5.ª ed., Almedina, Coimbra, 2010, pp. 1062 segs.; PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3.ª ed., Príncipe, Cascais, 2012, pp. 218-221; ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho*, Parte II, 3.ª ed., Almedina, Coimbra, 2010, pp. 927-928; BERNARDO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo-Babel, Lisboa, 2011, pp. 751 segs.

⁵ Não é outro o sentido da eliminação dos trechos iniciais dos n.ºs 3 e 5 do art. 356.º e da al. b) do n.º 3 do art. 358.º, da supressão do n.º 3 do art. 357.º, da al. c) do n.º 3 do art. 358.º e de parte do n.º 2 do art. 387.º, bem como da nova redacção dada às normas remissivas constantes da al. a) do n.º 3 do art. 63.º, do n.º 3 do art. 358.º e do n.º 2 do art. 389.º.

Refira-se, não obstante, que quanto ao n.º 3 do art. 357.º, “atingido consequentemente pela inconstitucionalidade do art. 356.º, n.º 1” (BERNARDO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho* cit., pág. 755, no mesmo sentido, considerando que tal norma já antes da Lei n.º 23/2012 “se tinha de considerar derogada”, PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 2012 cit., pág. 220), chegou a ser defendida - com base numa muito duvidosa assimilação entre a opção conferida ao empregador de não realizar diligências probatórias requeridas pelo trabalhador (suposta na respectiva previsão e inviabilizada pelo TC) e a recusa por aquele de tais diligências, quando dilatórias ou impertinentes - a sua manutenção



alterações de alcance inequivocamente substancial, que por exprimirem a opção, inovadora, por um modelo de instrução diverso, quer do já referido modelo facultativo, quer do modelo obrigatório que o antecedeu, justificam que nelas nos detenhamos.

III. O Ac. TC n.º 338/2010 declarou a inconstitucionalidade com força obrigatória geral do art. 356.º, n.º 1, do CT que, ao permitir ao empregador “decidir a realização”, ou não, “das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa”, rompia com o modelo até então vigente, e com fundas raízes entre nós⁶, de necessária promoção daquelas.

Rejeitada por este modo a opção subjacente à norma removida do ordenamento, havia que determinar a disciplina doravante aplicável, tarefa que estava longe de ser simples⁷ – pois se era inquestionável que a recusa do modelo de instrução facultativa impunha o retomo à obrigatoriedade da mesma, era igualmente seguro não poder tal solução ser suportada pela repristinação do art. 414.º, n.º 1, do articulado de 2003, inviabilizada pelo facto de este ter sido revogado, não pela norma declarada inconstitucional (conforme exige o art. 282.º, n.º 1, da Constituição), mas pelo n.º 5 do art. 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12/2, que aprovou a revisão do CT⁸.

Sendo assim, o suporte normativo para a obrigatoriedade da instrução haveria de buscar-se na regra especial constante do n.º 2 do art. 356.º do CT – que para certas categorias de trabalhadores protegidos (trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, trabalhadores em gozo de licença parental) prescrevia a solução correspondente ao

em vigor, infectado pelo Ac. TC n.º 338/2010, aplicando-se no “caso extremo” de “todas as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador” serem “efectivamente de rejeitar” (neste sentido, SÓNIA KIETZMANN LOPES, “Notas práticas sobre o procedimento disciplinar e a ilicitude e irregularidade do despedimento disciplinar” cit., pág. 266).

⁶ Acolhida no art. 414.º, n.º 1, do texto inicial do CT, a solução remontava aos arts. 10.º, n.º 5, do DL n.º 64-A/89, de 27/2 e, antes, ao art. 11.º, n.º 2, do DL n.º 372-A/75, de 16/7.

⁷ A questão foi especificamente versada, entre outros, por JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho - Á Luz do Novo Código do Trabalho*, 2011 cit., pp. 383 segs.; SÓNIA KIETZMANN LOPES, “Notas práticas sobre o procedimento disciplinar e a ilicitude e irregularidade do despedimento disciplinar” cit., pp. 259 segs.; BERNARDO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 2011 cit., pág. 752.

⁸ E que diferiu a revogação, entre outros, do art. 414.º referido no texto, até à “entrada em vigor da revisão do Código de Processo do Trabalho”, ou seja, até 1 de Janeiro de 2010, data em que iniciou a sua vigência o DL n.º 295/2009, de 13/10.



estabelecido no n.º 1 do art. 414.º da versão originária do CT⁹. Mais exactamente, no alargamento por via interpretativa da sua previsão, de modo a nela abarcar a generalidade dos trabalhadores¹⁰.

Quanto aos efeitos da preterição desta instrução obrigatória, *i.e.*, da recusa infundada¹¹ da omissão, sem mais, ou da deficiente realização pelo empregador das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa, e diante do vazio criado pelo Ac. TC n.º 338/2010, só na aparência seriam concebíveis dois cenários: retorno ao modelo anterior, de ilicitude do despedimento (tal como prescrito pelo art. 430.º, n.ºs 1 e 2, al. b), do CT, na sua redacção de 2003) e generalização da nova solução de irregularidade do despedimento (circunscrita pelo art. 389.º, n.º 2, do texto revisto do CT às apontadas categorias de trabalhadores protegidos).

Eram, com efeito, em nosso entender, dois, e incontornáveis, os obstáculos com que se defrontava o primeiro dos apontados cenários: de novo a impossibilidade de repristinação da norma que prescrevia em tais casos a ilicitude do despedimento, revogada, não pela norma declarada inconstitucional, mas pelo n.º 5 do art. 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12/2, que aprovou a revisão do CT¹², mas ainda, e na hipótese improvável de ser ultrapassada esta objecção, a disparidade de tratamento que por tal modo se introduziria entre trabalhadores comuns e protegidos – cujos despedimentos seriam, ocorrendo um mesmo vício procedimental (a preterição de diligências probatórias requeridas pelo

⁹ Mais exactamente, o actual art. 356.º, n.º 2, estabelece, em rigoroso paralelo como o art. 414.º, n.º 1, da versão inicial do CT, que o empregador “deve” realizar “as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundadamente por escrito”.

¹⁰ Neste sentido, SÓNIA KIETZMANN LOPES, “Notas práticas sobre o procedimento disciplinar e a ilicitude e irregularidade do despedimento disciplinar” cit., pág. 260, PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 2012 cit., pág. 221, e BERNARDO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho* cit., pág. 752; diversamente, sustentando a repristinação do art. 414.º, n.º 1, da versão de 2003 do CT, JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho - À Luz do Novo Código do Trabalho*, 2011 cit., pp. 383-384.

¹¹ *I.e.*, não justificada, nos termos e pelos motivos previstos nas normas que nesta matéria se têm sucedido (arts. 414.º, n.º 1, da versão originária do CT, 356.º, n.º 2, vigente, e 356.º, n.º 1, da Proposta n.º 46/XII), as quais permitem ao empregador alegar “fundadamente por escrito” serem estas “patentemente dilatórias ou impertinentes”.

¹² E que diferiu a revogação também do art. 430.º referido no texto até à entrada em vigor da revisão do Código de Processo do Trabalho (cfr. *supra* a n. 8).



trabalhador), respectivamente, ilícitos e irregulares, numa desconcertante interpretação desconforme à Constituição das várias normas envolvidas.

A resposta à questão suscitada pelo Ac. TC n.º 338/2010, agora relativa às consequências da falta ou deficiente realização de diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, teria, pois, de basear-se no segundo dos termos da apontada (e aparente) alternativa, *i.e.*, na solução prescrita para a preterição das mesmas, quando obrigatórias *ex lege*. O que vale por dizer que, também neste plano, haveria que converter em regime comum o regime especial traçado para as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e para os trabalhadores em licença parental¹³.

Em síntese, a generalização por via interpretativa, nos termos expostos, do regime especial constante dos arts. 356.º, n.º 2, e 389.º, n.º 2, era, de entre as várias soluções em abstracto possíveis, a única suportada pelo quadro normativo vigente.

IV. Terá sido o objectivo de tornar certo e seguro aquilo que no presente estado de coisas está longe de o ser – e num domínio em que a dúvida tende a ser especialmente gravosa para os vários envolvidos –, que fez o legislador intervir nesta matéria, tomando posição sobre as várias questões que se colocavam.

As concretas alterações efectuadas são três, a saber: um novo n.º 1 do art. 356.º, que reproduz e generaliza o cerne do disposto no seu actual n.º 2, a revogação expressa deste, esvaziado de sentido enquanto norma especial, e a redefinição da previsão do n.º 2 do art. 389.º, recortada agora por remissão para a regra doravante contida no n.º 1 do art. 356.º, num significativo alargamento do seu âmbito de aplicação a todos os casos de injustificada recusa ou de deficiente realização de diligências probatórias requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa.

¹³ Este o entendimento convergente de JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho - Á Luz do Novo Código do Trabalho*, 2011 cit., pág. 429; SÓNIA KIETZMANN LOPES, “Notas práticas sobre o procedimento disciplinar e a ilicitude e irregularidade do despedimento disciplinar” cit., pp. 270-271; PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 2012 cit., pág. 223; BERNARDO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 2011 cit., pág. 752.



V. Importa acentuar que o legislador de 2012 dispunha de uma apreciável margem de liberdade na conformação nesta matéria.

Ao inviabilizar, em nome do direito de defesa do trabalhador, o modelo de instrução facultativa pretendido pelo legislador de 2009, o Ac. TC n.º 338/2010 impôs o retorno ao sistema de instrução obrigatória *i.e.*, de realização em princípio necessária pelo empregador das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, mas não ao modelo anterior ao próprio CT e acolhido na sua versão originária, no qual a preterição daquelas, qualificada *ex lege* como desrespeito do princípio do contraditório, gerava inapelavelmente a ilicitude do despedimento¹⁴ – ainda que este fosse motivado e houvessem sido observadas as demais exigências de natureza procedimental.

Significa isto que ao legislador de 2012 se ofereciam como opções possíveis, quer o puro e simples regresso ao passado anterior à revisão de 2009 do CT¹⁵, quer a consolidação do modelo “intermédio” então ensaiado, com âmbito subjectivo muito circunscrito – tendo sido esta última a orientação seguida na Lei n.º 23/2012, cujas soluções representam a consagração deste como padrão de tutela dos trabalhadores (de todos os trabalhadores) diante da recusa injustificada ou da deficiente realização pelo empregador de diligências probatórias devidas¹⁶.

¹⁴ O art. 430.º prescrevia no seu n.º 1 a ilicitude do despedimento por facto imputável ao trabalhador se o respectivo procedimento fosse inválido, o que sucederia apenas ocorrendo uma das situações previstas nas al. a) a c) do seu n.º 2 - como a violação do princípio do contraditório, nos termos enunciados nos arts. 413.º, 414.º e 418.º, n.º 2.

¹⁵ Sendo certo que, a prevalecer a primeira das opções apontadas no texto, a sua necessária generalização a todos os trabalhadores, por imposição do princípio da igualdade (art. 13.º da Constituição) implicaria a supressão da recente categoria da irregularidade do despedimento e o conseqüente abandono da orientação inovadoramente estabelecida em 2009 quanto às conseqüências da preterição de diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, se de realização obrigatória.

¹⁶ Justifica-se, a este propósito, uma referência ao art. 377.º, n.º 1, que na redacção resultante da Lei n.º 23/2012, estabelece, de forma inovadora, em se de despedimento por inadaptação, a possibilidade de o trabalhador, nos cinco dias subsequentes à comunicação referida no n.º 376.º, n.º 1, al. a), “juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes, sendo neste caso aplicável o disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 356.º, com as necessárias adaptações”.

Estranha-se, diante do carácter limitado da remissão expressa para apenas dois números do art. 356.º (os relativos ao número máximo de testemunhas, por facto e no total, e à obrigação de o trabalhador assegurar a sua comparência), a aparente impossibilidade de o empregador, confrontado com tal pedido, recusar tais diligências, por as considerar “patentemente dilatórias ou impertinentes” (e nos demais termos do n.º 1 do



VI. Procurando caracterizar este modelo de instrução que temos vindo a designar por “intermédio”, a delimitação do seu âmbito de aplicação supõe uma primeira distinção, entre os vários vícios de natureza procedimental cuja ocorrência gera (nos termos dos arts. 381.º, al. c), e 382.º, n.ºs 1 e 2, do CT) a ilicitude do despedimento por facto imputável ao trabalhador e a recusa infundada ou a deficiente realização pelo empregador das diligências probatórias por aquele requeridas na resposta à nota de culpa.

Traçado exclusivamente para estas situações, o referido modelo “intermédio” associa a tais “vícios ou falhas da instrução”¹⁷ uma genérica irrelevância invalidatória do despedimento e, ainda, duas singulares e contrastantes consequências, consoante o tribunal, na apreciação e pronúncia a que por força do n.º 3 do art. 387.º tem de proceder acerca da “verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento”, os declare, ou não, “procedentes”.

A primeira, traçada para o despedimento substancialmente fundado, consiste na sua irregularidade, a qual, se implica que este é válido, logo eficaz (tendo feito cessar o contrato na data em que foi proferido)¹⁸, responsabiliza contudo o empregador pela omissão de diligências instrutórias devidas¹⁹ – atribuindo ao trabalhador uma indemnização “correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 1 do art. 391.º”²⁰.

art. 356.º). E essa estranheza é agravada pela falta de consequências associadas à eventual preterição de tais diligências probatórias: esta, com efeito, não gera responsabilidade contra-ordenacional (que o n.º 4 do artigo 377.º limita à violação do seu n.º 2, relativo à obrigação de comunicação do resultado das diligências probatórias requeridas e efectuadas) nem constitui causa de ilicitude do despedimento por inadaptação (pois não cabe em nenhuma das alíneas do art. 385.º). Trata-se, em nosso entender, de uma lacuna, cujo preenchimento, em conformidade com o disposto no art. 10.º do Código Civil, implica a aplicação, por analogia, atenta a patente identidade de situações, do modelo de tutela do trabalhador contra a recusa injustificada pelo empregador de diligências probatórias por si requeridas no contexto de um procedimento tendente ao seu despedimento, doravante estabelecido nos arts. 356.º, n.º 1 e 389.º, n.º 2, do CT.

¹⁷ PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 2012 cit., pág. 223.

¹⁸ A validade do despedimento irregular implica a inaplicabilidade de princípio do regime traçado para a ilicitude do despedimento - em particular da reintegração e do pagamento de salários intercalares. Neste sentido, DIOGO VAZ MARECOS, “As alterações do Código do Trabalho revisto ao procedimento disciplinar”, cit., pág. 183, e PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 2012 cit., pág. 515.

¹⁹ Sobre a irregularidade do despedimento, mais desenvolvidamente, v. PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 2012 cit., pp. 220, 223 e 52-517, e BERNARDO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho 2011* cit., pp. 760 segs. e 813-814.



A segunda, aplicável caso o despedimento seja julgado imotivado, traduz-se na consumpção do vício em questão pelo regime mais lato da ilicitude do despedimento, no âmbito do qual não relevará como causa de invalidade, mas porventura como circunstância a valorar na fixação do montante da indemnização a atribuir ao trabalhador, nos termos dos arts. 389.º, n.º 1, al. a), ou 391.º, n.º 1.

VII. A terminar, dir-se-á, em jeito de balanço, que as soluções quanto a este ponto consagradas, representam, no plano formal, um inquestionável e sempre bem-vindo reforço da certeza, exprimem, no plano substancial, um apreciável desígnio de coerência e de continuidade, preservando o essencial das orientações definidas em 2009 e atendo-se em larga medida, ao consenso gerado na doutrina quanto à adaptação do sistema imposta ao Ac. TC n.º 338/2010, com base nos dados normativos até agora disponíveis. A evocar as sábias palavras do Príncipe Salina, no belíssimo *O Leopardo*: por vezes “é preciso mudar algo para que tudo fique na mesma”.

²⁰ Ou seja, a uma indemnização a fixar pelo tribunal “entre 7,5 e 22,5 dias de retribuição base e diuturnidades”. Neste sentido, JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho - À Luz do Novo Código do Trabalho*, 2011 cit., pág. 431, e SÓNIA KIETZMANN LOPES, “Notas práticas sobre o procedimento disciplinar e a ilicitude e irregularidade do despedimento disciplinar” cit., pág. 277.

Sobre as dificuldades com que se defronta a fixação de tal indemnização com recurso aos critérios previstos no art. 391.º, n.º 1, em especial do “grau de ilicitude decorrente da ordenação” contida no art. 381.º, por “nenhuma das situações abrangidas por este preceito (...) ocorrer no despedimento irregular”, v. PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 2012 cit., pág. 517.



Despedimento coletivo – algumas questões práticas*

“O trabalho é a melhor das regularidades e a pior das intermitências”

Victor Hugo (Monte de Pedras)

Segundo os dados publicados pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), o número de trabalhadores em risco de despedimento coletivo, face ao período homólogo de 2011, mais do que duplicou até fevereiro deste ano, com mais de 200 empresas a iniciar este tipo de processos em Portugal continental em 2012.

Em comparação com igual período do ano passado, o número de trabalhadores que as empresas tencionam despedir nos próximos meses ao abrigo de processos de despedimento coletivo aumentou 116,9 por cento até fevereiro, passando das 114 para 207 o número das empresas que até esse mês apresentou junto do Ministério da Economia e Emprego o pedido inicial para realizar despedimentos coletivos.

Num ano, o número de trabalhadores despedidos ao abrigo de processos de despedimento coletivo aumentou de 1007 para 1248 pessoas.

Estes números surpreendentes, se logram obter uma explicação intuitiva perante a atual situação económica do país, mais do que justificam uma reflexão acrescida acerca do instituto jurídico e dos respetivos procedimentos legais.

Crê-se ter sido exatamente esse o propósito que determinou a organização pelo Centro de Estudos Judiciários no passado dia 6 de janeiro no Auditório do Conselho Distrital da Ordem dos Advogados de Coimbra do Colóquio subordinado ao tema “O Despedimento Coletivo”.

Em boa e oportuna hora o fez, como bem o revelam a qualidade das intervenções efetuadas e o espaço de reflexão e de discussão aí gerado.

Coube-me nesse Colóquio o papel de integrar o painel “Exposição e discussão de questões práticas e casos jurisprudenciais”, com o propósito de suscitar nesse campo algumas questões de natureza substantiva e processual.

* Está também publicado em *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 90, set-dez 2011, CEJ/Coimbra Ed., pp. 125 ss.



Com o presente texto, pretende-se, tão só, deixar um pouco mais arrimadas – ainda que de forma sinóptica – as interrogativas que então transporte para dinamizar a discussão, mantendo a intencionalidade original de ignorar as premissas básicas exigíveis a um trabalho de cariz científico, sobretudo em termos de fundamentação.

Intuídas as finalidades e a modéstia dos propósitos, aqui fica o registo dessas interrogativas e das respostas que, após enérgica discussão entre os participantes, na altura se me afiguraram as adequadas.

De acordo com o art. 359.º, n.º 1, do Código do Trabalho, considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

Para este efeito, a lei (n.º 2 desse mesmo preceito) considera, nomeadamente: (a) motivos de mercado, a redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado; (b) motivos estruturais, o desequilíbrio económico-financeiro, a mudança de atividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes; (c) motivos tecnológicos, as alterações nas técnicas ou processos de fabrico, a automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como a informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

De acordo com o procedimento regulado nos arts. 360.º a 363.º do Código do Trabalho, as fases do despedimento coletivo são basicamente 4:

- 1.ª comunicação da intenção de efetuar o despedimento por parte do empregador;
- 2.ª comunicação à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT);
- 3.ª informações e negociação;
- 4.ª decisão do empregador.



Ao trabalhador é lícito impugnar o despedimento coletivo nos termos do art. 383.º do CT, ou seja quando o empregador não tiver efetuado as comunicações legalmente exigidas, não tiver promovido a negociação, não tiver observado o prazo da decisão do despedimento, ou ainda quando não tiver posto à disposição do trabalhador abrangido a compensação devida.

Impugnação essa que constitui um processo especial urgente (art. 26.º, n.º 1, al. d), do CPT), previsto nos artigos 156.º e seguintes do CPT.

1. Existe a possibilidade de imediata dispensa do trabalhador após a comunicação pelo empregador da intenção de proceder ao despedimento coletivo?

A primeira das questões que pretendi suscitar prende-se com a questão de saber se o empregador pode dispensar o trabalhador de prestar o seu trabalho imediatamente após a comunicação da intenção de promover o despedimento coletivo, ou seja ainda antes de ser tomada a decisão final.

A resposta, é, a meu ver, no sentido de que essa dispensa não é possível, uma vez que, enquanto perdurar, o contrato encontra-se em execução com todos os direitos e deveres inerentes ao mesmo.

Procedimento esse que, a ser adotado pelo empregador, consubstancia uma violação do **direito à ocupação efetiva**, que poderá legitimar, se verificados os demais pressupostos legais, a resolução do contrato de trabalho com justa causa da iniciativa do trabalhador, ou mesmo, corporizada por essa forma a intencionalidade do empregador de colocar fim à relação laboral, a ilicitude do despedimento nos termos gerais.

2. Qual a natureza do prazo contante do artigo 363.º, n.º 1, do CT e consequência da sua inobservância?

De acordo com o art. 363.º, n.º 1, do CT, celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido 15 dias sobre a comunicação de proceder ao despedimento coletivo, o empregador comunica a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do contrato e indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação.



Estamos inequivocamente perante um prazo dilatatório/mínimo, o que significa que o empregador não pode comunicar a decisão de despedimento coletivo antes de integralmente transcorrido, sendo que o desrespeito pelo mesmo acarreta a ilicitude do despedimento (artigo 383.º *b*), do C.T.).

Por outro lado, a inobservância do aviso prévio da comunicação do despedimento implica a cessação do contrato decorrido tal período em falta e o pagamento por parte da empregadora da remuneração correspondente ao mesmo (cfr. n.º 4 do art. 363.º do C.T. e Ac. do S.T.J. de 06/04/2000, C.J., ano VIII, Tomo II, pág. 247).

3. Qual a sanção decorrente da falta de pagamento parcial da indemnização devida ao trabalhador ou o pagamento em moldes diferentes dos previstos na decisão?

Para a falta de pagamento da indemnização e demais créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho (art. 363.º, n.º 1, do C.T.) até ao termo do prazo de aviso prévio, a lei prevê que o despedimento seja tido como ilícito (art. 383.º, *c*), do C.T.).

Mas, e nas situações em que o empregador tenha procedido, tão só, ao pagamento parcial ou em moldes diferentes do fixado na decisão, será também essa a sanção?

Crê-se, da conjugação do disposto no art. 363.º, al. *c*), do CT e vista a “ratio” nela presente que tal procedimento não acarreta a imediata ilicitude do despedimento.

4. Ainda despedimento coletivo quando iniciado relativamente a vários trabalhadores a decisão incidir apenas sobre um deles?

Entendeu-se, na esteira do decidido nos acórdãos do STJ de 6 de novembro de 1996 e de 23 de maio de 2010 (o primeiro sumariado na C.J., ano VIII, Tomo II, pág. 247, e o segundo disponível em <http://www.dgsi.pt>) que o facto de, na sequência do procedimento destinado ao despedimento coletivo, apenas um trabalhador ter sido despedido (os demais fizeram cessar o contrato por acordo) não descaracterizava a natureza coletiva do despedimento, não se apresentando este resultado como uma *contradictio in terminis* nem ferir os princípios do Estado de direito democrático e da segurança no emprego vertidos, respetivamente, nos artigos 2.º e 53.º da CRP.



5. Pode o trabalhador intentar uma ação especial de impugnação do despedimento coletivo no caso de os restantes trabalhadores terem acordado com a empregadora?

Assumiu-se o posicionamento de inexistir qualquer obstáculo, não perdendo essa qualificação em virtude do citado acordo (Ac. STJ de 25/03/1 O, proc. n.º 469/09.8YFLSB, 4.ª secção).

No entanto, sendo apenas um trabalhador, não pode haver lugar à constituição da comissão a que alude o n.º 3 do artigo 360.º do CT e o trabalhador terá de ser notificado para comparecer e acompanhar a reunião de informação e negociação, podendo fazer-se assistir por um perito (n.º 4, do mesmo artigo).

6. Em que termos pode ser ilidida a presunção constante do art. 366.º, n.º 4, do CT?

De acordo com o art. 366.º, n.º 4 e 5, do C.T. presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando receba a compensação por despedimento coletivo, presunção que pode ser ilidida quando, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida.

Para que o ilidir da presunção possa ganhar sentido útil defendeu-se que a entrega ou colocar à disposição do empregador deve ser imediata, logo após o recebimento, e através de qualquer meio válido de pagamento (cheque, garantia bancária etc.).

Ainda a esse propósito sustentou-se que tal presunção respeita apenas à aceitação do despedimento impedindo o trabalhador de impugnar judicialmente a sua licitude, mas não lhe coarta o direito de discutir o montante da compensação ou outros direitos o que terá de fazer através da respetiva ação de processo comum (cfr. Ac. da Rei. de Coimbra de 16/06/11, apelação n.º 150/09.8TTFIG.C1).

7. E podem as partes acordar para o despedimento coletivo valores de indemnização ou critérios de aferição da mesma diversos dos previstos no CT?

Assumiu-se o entendimento de que o acordo não é possível nesses termos face ao regime imperativo respeitante à cessação do contrato de trabalho previsto no artigo 339.º do CT, com exceção do previsto nos seus n.ºs 2 e 3, ou seja, aqueles valores (dentro dos limites do CT), os critérios, bem como os prazos de procedimento e de aviso prévio podem ser regulados por IRCT.



8. Em sede de impugnação do despedimento coletivo, o controle judicial dos fundamentos invocados pode passar pela análise económica da decisão da empresa?

Manifestou-se o entendimento de que a decisão deve ater-se à apreciação da justeza/coerência da decisão de fazer cessar os contratos de trabalho tendo em conta toda a conjuntura constituída pelos factos, não competindo ao tribunal fazer a ponderação de alternativas de natureza económico-financeiras, nem sindicar o ato de gestão em si mesmo.

9. Qual a consequência da falta de comunicação a que alude o artigo 360.º, n.º 1, do CT a cada um dos trabalhadores abrangidos se não existir na empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais?

Apesar da falta de referência expressa no art. 383.º do CT, deve entender-se estarmos perante um despedimento ilícito, desde logo, porque não permitirá aos trabalhadores designar a comissão a que alude o n.º 3, do artigo 360º, do C.T. e a consequente não plenitude da fase de informações e negociação do artigo 361º - ilicitude prevista no artigo 383º, a), do C.T. (cfr. Ac. da R. Porto, de 21/11/2011, proc. Nº 816/09.2TTVNF.P2.

Defendeu-se ainda a necessidade de os elementos constantes do n.º 2 do art. 360.º do CT deverem nesse caso ser remetidos a cada um dos trabalhadores, desde logo porque a designação da comissão a que alude o n.º 3 é facultativa (cfr. Ac. da R. de Évora de 19/02/07, CJ, ano XXXIII, tomo I, pág 272) e bem assim que, não existindo a comissão, se a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho se recusar a participar na negociação (art. 362.º do CT) o empregador deve promover a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, sob pena de o despedimento vir a ser considerado ilícito (artigo 383.º, a), 2.ª parte, do CT).

10. A comunicação da utilização do crédito de horas durante o aviso prévio pode ser verbal?

Nos termos do art. 364.º, n.º 1 e 3, do CT durante o prazo do aviso prévio, o trabalhador tem direito a um crédito de horas, correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição, devendo o trabalhador comunicar ao empregador a utilização desse crédito, com três dias de antecedência, salvo motivo atendível.

Defendeu-se, na ausência de norma que discipline forma para essa comunicação, de acordo com as regras gerais, possa ser efetuada verbalmente, ainda que se tenha deixado



registada, por razões de segurança e de cumprimento das regras do ónus da prova, a vantagem em que a mesma seja realizada por escrito.

11. É possível o despedimento coletivo fundado na transmissão do estabelecimento?

Nos termos do artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 2001/23/CE do Conselho, de 12/03/2001, “a transferência de uma empresa ou estabelecimento ou de uma parte de empresa ou de estabelecimento não constitui em si mesma fundamento de despedimento por parte de cedente ou do cessionário” mas “esta disposição não constitui obstáculos aos despedimentos efetuados por razões económicas, técnicas ou de organização que impliquem mudanças da força de trabalho”.

Vigora, por isso, o princípio de que não é permitido o despedimento coletivo com fundamento exclusivo na transmissão do estabelecimento, acentuando-se a este propósito as reflexões de Cláudia Maria de Sousa, no artigo “Fraude à lei e o despedimento coletivo na transmissão da unidade económica” (Questões Laborais, pág. 159 ss.).

12. No âmbito do processo de insolvência está o administrador obrigado ao cumprimento do aviso prévio?

Resulta do art. 347.º, n.º 3, do CT que a cessação do contrato de trabalho decorrente do encerramento do estabelecimento ou em virtude de o trabalhador não ser indispensável ao funcionamento da empresa deve ser antecedida do procedimento previsto no art. 360.º do CT, “com as necessárias adaptações”.

Crê-se que esta “abertura de procedimento” não dispensa o administrador do cumprimento o aviso prévio, dadas as finalidades a que o mesmo se destina.

13. Ainda no âmbito do processo de insolvência o trabalhador tem direito à indemnização/compensação prevista nos arts. 346.º, n.º 5, e 366.º do CT?

Defendeu-se que ao trabalhador assiste esse crédito, porquanto não deixamos de estar perante uma caducidade do contrato por encerramento da empresa, pese embora o artigo 347.º do CT apenas remeter para o procedimento a seguir no caso de despedimento coletivo, previsto no artigo 360.º e segs. do CT -neste sentido Maria do Rosário Palma Ramalho, Q.L. n.º 26, pág. 158 e Pedro Romano Martinez em “Apontamentos sobre a cessação do contrato de trabalho à luz do Código do Trabalho”, AAFDL, Lisboa, 2004, p. 55, e, em



sentido contrário, Paula Quintas e Helder Quintas, C.T. anotado e comentado, 2.ª ed., 2010, Almedina.

14. Existe alguma sanção para o não cumprimento do prazo de 5 dias a que alude o n.º 1 do artigo 361.º do C.T.?

Desde que efetivamente a negociação tenha sido promovida, no confronto dos art. 361.º, n.º 6, e 383.º, a), do CT, o desrespeito do cumprimento desse prazo apenas pode consubstanciar a prática de uma contraordenação.

15. No caso de o despedimento coletivo abranger uma ou várias trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou trabalhador em gozo de licença parental, o processo suspende-se quanto aos demais trabalhadores durante o prazo para emissão do parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego?

Conforme decorre do disposto no n.º 1, e b) do n.º 3 do artigo 63.º do CT, o despedimento coletivo de qualquer trabalhador está sujeito a parecer prévio dessa entidade, dispondo esta do prazo de 30 dias para o comunicar ao empregador e ao trabalhador.

Nada obsta a que o processo prossiga relativamente aos demais trabalhadores.

Aliás, terá mesmo de prosseguir no caso de o parecer vir a ser desfavorável ao despedimento dos trabalhadores nessa situação pois, neste caso, o empregador só poderá efetuar o despedimento após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo (n.º 6).

16. Qual a cominação para a falta de contestação do empregador em sede do processo de impugnação do despedimento coletivo?

Não se viram quaisquer fundamentos para afastar a cominação prevista no art. 484.º, n.º 1, do CPC (“ex vi” art. 1.º n.º 2, ai. a), do CPT e 463.º, n.º 1, do CPC), pelo que se devem considerar confessados os factos articulados pelo A.



17. Em sede do processo de impugnação judicial do despedimento coletivo é admissível a apresentação de articulado superveniente por parte do autor?

Teve-se, em vista, designadamente a situação em que o trabalhador toma conhecimento de que, apesar do despedimento coletivo, o empregador contratou posteriormente novos trabalhadores para a mesma área de laboração do autor despedido.

Assumiu-se o entendimento de que, para além da natureza urgente, não é admissível a apresentação desse articulado, uma vez que a sindicabilidade judicial, bem como o relatório dos assessores, reportam-se à data da decisão de despedimento e respetiva materialidade em que assenta.

18. Em sede do processo de impugnação judicial do despedimento coletivo sobre quem incide o ónus da prova da ilicitude do despedimento?

É ao empregador a quem compete alegar e provar os factos que consubstanciam os fundamentos que conduziram ao despedimento coletivo (essencialmente, na demonstração da efetiva queda dos postos de trabalho).

Ainda assim, refletiu-se acerca do posicionamento de Lobo Xavier (em anotação ao Ac. STJ de 01/03/2000) onde questiona “como poderá funcionar completamente tal ónus numa decisão que se não baseia apenas em factos, mas em valorações, apreciações e juízos de prognose?”.

19. Em sede do processo de impugnação judicial do despedimento coletivo existe litisconsórcio necessário da parte de todos os trabalhadores?

Respondeu-se negativamente, acentuando-se que a uniformidade de julgados se encontra assegurada pela apensação obrigatória determinada pelo art. 31.º, n.º 2, do CPT.

Ainda em sede de prova e da sua valoração manifestou-se o entendimento de que o parecer dos assessores não é vinculativo para o juiz (desde logo, tendo em conta o princípio da livre apreciação da prova constante do art. 655.º do CPC), ser admissível perícia colegial determinada oficiosamente mas apenas no caso de versar um objeto diferente do previsto no art. 157.º do CPT (que é abrangido pelo relatório previsto no artigo 158.º) e poder o tribunal fazer-se acompanhar de pessoa que tenha competência para o elucidar nos termos previstos no artigo 614.º do CPC.



Que a confessada modéstia nos propósitos do presente texto sirva, pelo menos, para lançar o desafio a quem, sobre alguma ou algumas das dúvidas colocadas, possa, parafraseando Lobo Xavier¹, “adivinhar melhor o fim da estrada”.

Paula Maria M. F. Roberto, Juiz de Direito,
Tribunal do Trabalho de Coimbra

¹ Cfr. nota de apresentação do seu livro “o despedimento coletivo no dimensionamento da empresa”.



Despedimento coletivo¹

(Questões práticas)

António Luís Carvalho

Juiz de Direito

Proponho-me na presente exposição abordar algumas questões, relacionadas com o despedimento colectivo e o processo judicial de impugnação do mesmo, que surgem na prática.

Como nota introdutória, relembra-se que se considera 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 empresa², 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. 359.º, n.º 1, do Código do Trabalho).

Segundo Jorge Leite³, são os seguintes os elementos constitutivos da noção:

- 1) Elemento económico (fundamento do despedimento).
- 2) Elemento quantitativo.
- 3) Elemento temporal.

Pode dizer-se, em síntese, que se trata da dissolução de uma pluralidade de vínculos num curto prazo de tempo, sendo o elemento unificante o ser o **mesmo o**

¹ O presente texto tem por base a intervenção que o signatário produziu no âmbito da Acção de Formação Contínua sobre Despedimento Colectivo, que teve lugar em Coimbra no Auditório do Conselho Distrital de Coimbra da Ordem dos Advogados no dia 06 de Janeiro de 2012.

Está também publicado em *Prontuário de Direito do Trabalho, nº 90, set-dez 2011, CEJ/Coimbra Ed., pp. 93 ss.*

² Cfr. art. 100.º do Código do Trabalho: microempresa emprega menos de 10 trabalhadores; pequena empresa emprega de 10 a menos de 50; média empresa emprega de 50 a menos de 250; grande empresa emprega 250 ou mais trabalhadores.

³ In “Direito do Trabalho”, II, Secção de Textos, Coimbra, 2004.



fundamento dos vários contratos de trabalho; é o fundamento (colectivo) que permite reduzir a extinção de uma pluralidade de vínculos a um despedimento (colectivo).

Importa também lembrar que estamos perante normas de natureza imperativa – art.º 339º do Código do Trabalho.

Uma primeira questão a abordar é a de saber qual a **natureza do prazo** de 15 dias previsto no n.º 1 do art.º 363º do Código do Trabalho.

Situemos esse prazo no procedimento que é instaurado com vista ao despedimento colectivo.

Tal procedimento inicia-se com uma comunicação (preliminar) do empregador da intenção de proceder a despedimento colectivo, efectuada por escrito.

Essa comunicação é efectuada à comissão de trabalhadores ou, na falta/inexistência desta, a comissão intersindical ou sindical da empresa representativa dos trabalhadores a abranger; a acompanhar a comunicação seguem os elementos de informação referidos no n.º 2 do art.º 360º do Código do Trabalho.

Na falta dessas entidades (comissão de trabalhadores ou comissão intersindical ou sindical da empresa representativa dos trabalhadores a abranger), a comunicação é efectuada cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos.

Os trabalhadores podem designar em 5 dias úteis uma comissão representativa (normalmente designada por “comissão *ad-hoc*”), à qual são então enviados os elementos de informação referidos no n.º 2 do art.º 360º do Código do Trabalho⁴.

Nos 5 dias imediatos (ao envio dos elementos de informação à comissão de trabalhadores ou à comissão representativa) o empregador promove uma fase de informações e negociações com **vista a um acordo** sobre vários aspectos (vd. Art.º 361º do Código do Trabalho).

⁴ Não sendo constituída a “comissão ad-hoc”, no Ac. TRP de 21.11.2011 (consultável em www.dgsi.pt, processo n.º 816/09.2TTVNF.P2) decidiu-se: *não havendo na empresa estruturas representativas dos trabalhadores [ERT], mesmo ad hoc, o despedimento colectivo é ilícito se o empregador não enviar a cada um dos trabalhadores a despedir a comunicação da intenção de proceder ao despedimento colectivo, os elementos referidos no n.º 2 do art.º 360.º do Código do Trabalho/2009, nem facultar a participação de cada um deles na fase de informações e de negociação do mesmo procedimento.*



Celebrado o acordo ou, na falta deste, **após terem decorrido 15 dias** sobre a comunicação dos elementos de informação previstos no nº 2 do art.º 360º do Código do Trabalho (à comissão de trabalhadores ou à comissão representativa dos trabalhadores como se viu) o empregador **comunica a decisão de despedimento** – art.º 363º, nº 1 do Código do Trabalho.

Ora, o despedimento colectivo é ilícito (entre o mais) quando não tiver sido observado o prazo para decidir o despedimento referido no art.º 363º, nº 1 do Código do Trabalho – art.º 383º, al. b) do Código do Trabalho.

Isto é, o despedimento é ilícito quando não tiver sido observado o prazo de 15 dias para decidir o despedimento.

A pergunta que se coloca é qual a natureza desse prazo:

- 1) é um prazo máximo ou **peremptório**? ou seja, esgotado o prazo de 15 dias já não pode ser proferida decisão (art.º 298º, nº 2 do Código Civil)?
- 2) ou é antes um prazo **dilatatório**? ou seja, o empregador só pode comunicar a decisão de despedimento depois de decorridos esses 15 dias?

Na redacção originária do Código do Trabalho (anterior à Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro) a expressão utilizada pelo legislador era “decorridos 20 dias sobre” – art.º 422º, nº 1 –, que levaria a maior dúvida.

Para responder à pergunta enunciada importa ter presente a finalidade pretendida com o ser estabelecido esse prazo de 15 dias.

É sabido que frequentemente os contactos de carácter consultivo e paragonal se prolongam no tempo.

Parece pacífico, por um lado, que o objectivo de estar estabelecido este prazo é o de garantir a existência de uma fase de informações e consultas, impedindo que o empregador acelere o despedimento e no decurso desse prazo comunique a decisão de despedimento, e, por outro lado, que o prazo para a fase de informações e negociações tem natureza indicativa, não determinando a caducidade se ultrapassado.

A conclusão a retirar é, então, que o prazo é **dilatatório**⁵.

⁵ Já no domínio da LCCT (DL nº 64-A/89, de 27 de Fevereiro) a jurisprudência defendia tratar-se de prazo dilatatório; vd. Ac. TRL de 16.05.2001 (CJ, Ano XXVI, t. 3, págs. 165-168) com o seguinte sumário: *o prazo de*



Em conformidade, a causa de ilicitude do despedimento colectivo prevista no art.º 383º, al. b) do Código do Trabalho tem por objecto situações em que a decisão de despedimento é comunicada ao trabalhador antes de decorrido aquele prazo.

De resto, uma interpretação sistemática também leva a considerar tratar-se de prazo dilatatório, pois nas situações paralelas de despedimento por extinção do posto de trabalho (art.º 371º, nº 1 do Código do Trabalho) e de despedimento por inadaptação (art.º 378º, nº 1 do Código do Trabalho) estão previstos prazos dilatatórios.

Acresce que, só tendo essa natureza, se compreende que o prazo tenha vindo a ser diminuído pelo legislador:

- 30 dias no art.º 20º da LCCT (DL nº 64-A/89, de 27 de Fevereiro);
- 20 dias no art.º 422º, nº 1 do Código do Trabalho/2003;
- 15 dias no art.º 363º, nº 1 do Código do Trabalho actual.

No entanto, sendo assim uma dificuldade surge.

É que, se o empregador não pode comunicar o despedimento ao trabalhador antes de decorrido aquele prazo, pergunta-se até quando, depois de decorrido aquele prazo, o empregador pode comunicar ao trabalhador o despedimento.

Ora, como facilmente se compreende, o empregador não deverá deixar passar um lapso de tempo tal que torne virtualmente obsoletos os fundamentos apresentados ou que leve a transparecer para os trabalhadores a expectativa de não serem despedidos⁶.

A questão está em saber qual o prazo razoável e consequências se o mesmo for ultrapassado.

Importa não esquecer que o legislador estabelece prazos tão curtos [no âmbito do procedimento por despedimento colectivo] sobretudo no interesse dos empregadores.

Vejamos jurisprudência sobre a matéria.

30 dias a que se refere o art.º 20.º da LCCT é um prazo dilatatório durante o qual o despedimento não pode ser proferido, sob pena de ilicitude. Assim, a comunicação a cada trabalhador da decisão de despedimento terá de ser efectuada após o decurso do referido prazo de 30 dias e não durante o seu decurso.

⁶ Ideia exposta por Bernardo da Gama Lobo Xavier, in “O Despedimento Colectivo – no dimensionamento da empresa”, Verbo, 2000, pág. 473, que do que nos apercebemos é seguida na jurisprudência.



No Acórdão do TRP de 15.07.2009⁷ decidiu-se:

- I. No despedimento colectivo, o prazo de 20 dias a que se reporta o art.º 422º, n.º 1, do Código do Trabalho na versão aprovada pela Lei 99/2003, de 27/08, tem natureza dilatória, significando que a decisão de despedir não poderá ser comunicada ao trabalhador antes de decorrido o referido prazo.
- II. A causa da ilicitude do despedimento colectivo prevista no art. 431º, n.º 1, al. b), do Código do Trabalho tem por objecto as situações em que a decisão de despedimento é comunicada ao trabalhador antes de decorrido o prazo mínimo previsto no art. 422º, n.º 1.
- III. O prazo de 10 dias previsto no art. 420º, n.º 1, do Código do Trabalho para a fase de informações e negociações tem natureza indicativa, não determinando, se ultrapassado, a caducidade do direito de proceder ao despedimento colectivo.

Na situação analisada no mesmo tinham decorrido 71 dias entre a comunicação da intenção de despedimento – carta de 30 de Outubro – e a comunicação da decisão de despedimento – carta de 09 de Janeiro –, e não foi considerado excessivo.

Nesse aresto, citando Pedro Romano Martinez, refere-se: *em caso de dilação injustificada entre a data da conclusão das negociações e a do despedimento, sempre poderia o empregador, em acção judicial de impugnação do mesmo, ver-se confrontado com o risco de isso poder prejudicar ou afectar a procedência dos fundamentos invocados para o despedimento ou de determinar o exercício abusivo desse direito.*

No Acórdão do STJ de 30.09.2009⁸ decidiu-se:

- I. O prazo enunciado no art.º 20.º n.º 1 da LCCT reveste natureza dilatória e impede que o empregador comunique a decisão de despedimento durante o seu decurso.
- II. Não está fixado na LCCT um prazo para que o empregador comunique a decisão de despedimento, sem embargo de se exigir um “prazo curto” que não afecte a procedência dos fundamentos invocados, tornando-os obsoletos, nem determine um eventual exercício abusivo do direito accionado, ao frustrar eventuais e legítimas expectativas dos trabalhadores sobre a manutenção dos seus postos de trabalho.

⁷ Consultável em www.dgsi.pt, processo nº 479/09.5TTPRT-B.P1.

⁸ Consultável em www.dgsi.pt, processo nº 09S0233.



Na situação analisada no mesmo tinham decorrido 39 dias entre a comunicação da intenção de despedimento – carta de 02 de Setembro – e a comunicação da decisão de despedimento – carta de 11 de Outubro –, não sendo considerado excessivo.

No Acórdão do TRL de 24.02.2010⁹ decidiu-se:

- I. O prazo para a decisão do despedimento colectivo a que se refere o art. 363º n.º 1, tem natureza dilatória, destinando-se a permitir que tenha lugar a fase de informações e negociação prevista nos art. 361º e 362º, todos do CT de 2009.
- II. O prazo referido no n.º 1 do art. 361º do mesmo código é meramente indicativo.

Na situação analisada no mesmo tinha decorrido um mês e doze dias entre a realização de reunião em que a empregadora considerou encerrada, sem acordo, a fase negocial, até à comunicação aos trabalhadores da decisão de despedimento, não sendo considerado excessivo.

Em suma, terá que ser caso a caso, ponderando designadamente até quando se prolongaram as negociações, que se verá se o prazo que tenha decorrido para lá dos 15 dias a que se refere o n.º 1 do art.º 363º do Código do Trabalho é ou não razoável para decidir o despedimento colectivo.

A consequência, no caso de a decisão de despedimento não ser enviada num prazo curto, parece ser a caducidade do direito de despedir colectivamente, implicando a abertura de um novo procedimento¹⁰.

Uma segunda questão a abordar é o da relevância do relatório dos assessores.

O processo especial de impugnação de despedimento colectivo está previsto nos arts. 156º a 161º do Código do Processo de Trabalho.

De acordo com o artº 157º, n.º 1 do Código do Processo de Trabalho no caso de constituir fundamento da acção a “improcedência dos fundamentos invocados”, e apenas nesse caso, é nomeado assessor **qualificado na matéria**.

A requerimento de qualquer das partes podem ser nomeados mais 2 assessores qualificados na matéria (artº 157º, n.º 2 do Código do Processo de Trabalho).

⁹ Consultável em www.dgsi.pt, processo nº 635/09.6TTFUN.L1-4.

¹⁰ Vd. Pedro Romano Martinez e outros, “Código do Trabalho Anotado”, 5ª ed. – 2007, Almedina, pág. 726-727.



Tendo presentes as normas que regulam o processo especial de impugnação de despedimento colectivo – supra referidas –, surge uma aparência de existência de uma limitação da fase da instrução do processo, que surge aí resumida a prova documental e relatório dos assessores.

No entanto, há que ter presentes as normas do processo comum laboral e as normas do processo civil, nestas em especial as relativas à realização da perícia (que não se mostrem incompatíveis, naturalmente).

Com efeito, por força do disposto no art.º 1º, nº 2, al. a), do Código do Processo de Trabalho há que fazer apelo ao disposto no art.º 463º do Código do Processo Civil, e assim, ao processo especial de impugnação de despedimento colectivo, aplicam-se, além das normas específicas (arts. 156º a 161º do Código do Processo de Trabalho), as normas gerais ou comuns (arts. 2º a 31º do Código do Processo de Trabalho), e em tudo o que não estiver prevenido numas e noutras, observar-se-á o previsto para o processo comum laboral (arts. 51º a 87º do Código do Processo de Trabalho)¹¹.

Ora, tendo presentes essas normas, é de concluir que o julgador dispõe de maior liberdade instrutória do que parecia.

Dentro dessa liberdade, é defensável que o juiz fixe o objecto da actividade do assessor (cfr. Art.º 578º, nº 2 do Código do Processo Civil).

Convém, a propósito, lembrar o princípio geral do direito processual laboral da «simplicidade da tramitação processual», sem esquecer que impende sobre o juiz o dever de determinar a prática dos actos que melhor se ajustem ao fim do processo (cfr. Art.º 56º, al. b) do Código do Processo de Trabalho).

O assessor é nomeado pelo juiz – como se disse, obrigatoriamente no caso de acção baseada na improcedência dos fundamentos alegados para o despedimento colectivo –, e nessa medida é um seu colaborador directo, o que implica que o assessor esteja vinculado à verdade dos juízos de valor que emite, mas não significa que o julgador tenha necessariamente que se conformar com a conclusão do assessor.

Para compreensão do alcance do relatório do(s) assessor(es) é importante saber qual a natureza da sua actividade.

¹¹ A referência no nº 1 do artº 463º do Código de Processo Civil a “processo ordinário” tem que entender necessariamente a “processo comum laboral”.



Aqui é de considerar que o que está na base da assessoria técnica é uma ideia de **perícia**, de recurso a quem tem conhecimentos e preparação para investigar e apreciar questões predominantemente técnicas e económicas¹² – art.º 388º do Código Civil.

Recorde-se que a prova pericial tem por fonte pessoas dotadas de conhecimentos especiais (nomeadamente científico, técnico, artístico, experimental e profissional), às quais se atribui a designação genérica de “peritos”, e tem por objecto a percepção de factos com base nesses conhecimentos especiais ou a apreciação de factos mediante a análise dos dados colhidos e sua valoração, à luz daqueles critérios, com a formulação das respectivas conclusões.

Sendo, então, o relatório do(s) assessor(es) um “relatório pericial”, tendo presente o disposto no art.º 389º do Código Civil, o mesmo é apreciado livremente pelo tribunal (note-se que a análise dos assessores é do ponto de vista técnico, não jurídico).

Ou seja, o valor a conceder ao meio de prova em que se traduz o relatório do(s) assessor(es) depende da (prudente) convicção que o julgador formar sobre o mesmo, uma convicção que, para além de dever respeitar as leis da ciência e do raciocínio, pode assentar numa regra ou máxima da experiência (baseadas na normalidade das coisas e aptas a servirem de argumento justificativo dessa convicção).

Importa ainda referir que o nº 5 do art.º 157º do Código do Processo de Trabalho, ao dispor que aos assessores é aplicável o regime dos impedimentos, suspeições, escusa e dispensa legal previstos no Código de Processo Civil para os peritos, poderia levar a pensar não ser de aplicar as regras sobre perícias.

No entanto, esta norma não refere “apenas”, não afastando a aplicação de outras regras do Código do Processo Civil sobre perícias (além das relativas a impedimentos e recusas) aos assessores.

Todavia, isto não significa que se apliquem todas as regras das perícias, pois algumas não se revelarão consentâneas com a especificidade da actividade do(s) assessor(es), não parecendo, por exemplo, que se coadune com a tramitação deste processo especial de impugnação de despedimento colectivo a realização de segunda perícia.

¹² Cfr. Alberto Leite Ferreira, “Código de Processo do Trabalho Anotado”, 4ª ed., Coimbra Editora, pág. 687 (embora se reporte ao Código do Processo de Trabalho na versão anterior ao DL nº 480/99, de 9 de Novembro, continua a ser uma referência).



Cita-se agora alguma jurisprudência consentânea com a consideração de estar subjacente à actividade do(s) assessor(es) tratar-se de uma perícia, transcrevendo os respectivos sumários:

- Acórdão do TRL de 20.10.1996¹³:

O parecer do **assessor** qualificado do tribunal condicionando a: sua conclusão de que não existiria justificação económica para o despedimento por esta medida não ser indispensável para a sobrevivência da empresa, de modo algum obriga o julgador ao qual compete não cingir-se necessariamente às conclusões e opiniões dos peritos mas antes, baseando-se nos dados técnicos por aqueles apresentados, tirar as consequências que se impõem tendo em atenção as normas legais aplicáveis.

- Acórdão do TRL de 15.12.2005¹⁴:

I. Na acção de impugnação do despedimento colectivo, o nº 3 do artº 160º do Código de Processo de Trabalho não impõe ao julgador uma obrigação de decidir, logo no saneador, os pontos referidos nas duas alíneas do nº 2 do artº 160º. Só haverá que deles decidir no despacho saneador se já houver nos autos elementos de facto seguros para a prolação de uma decisão conscienciosa sobre os mesmos.

II. No domínio desse processo de impugnação do despedimento colectivo, e a par da prova pericial resultante da intervenção do assessor nomeado pelo tribunal e dos técnicos de parte, é à prova documental a que as partes essencialmente poderão recorrer.

- Acórdão do TRL de 16.01.2008¹⁵:

I. No processo especial de impugnação de despedimento a lei equipara, para todos os efeitos, o relatório dos assessores à prova pericial no processo declarativo comum, mas naquele nunca há lugar a uma 2ª perícia.

II. Se as partes discordarem das conclusões do relatório dos assessores, os seus técnicos podem apresentar nos cinco dias seguintes declaração fundamentada das razões da

¹³ Sumário consultável em www.dgsi.pt processo nº 0000434.

¹⁴ Consultável em www.dgsi.pt processo nº 8779/2005-4.

¹⁵ Consultável em www.dgsi.pt processo nº 7884/2007-4.



sua discordância, não podendo, para além desta, apresentar pareceres de outros técnicos a rebater as conclusões dos assessores ou para suprir eventuais erros ou omissões dessas conclusões.

Uma outra questão que surge é sobre os fundamentos do decretamento do procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento colectivo, mais propriamente de saber se o mesmo pode ter por fundamento a “improcedência dos motivos alegados”.

Como é sabido com a alteração do Código do Processo de Trabalho introduzida pelo DL nº 295/2009, de 13 de Outubro, o legislador operou a fusão dos procedimentos especificados de suspensão de despedimento individual e de suspensão do despedimento colectivo num único procedimento, o procedimento nominado de «suspensão de despedimento» (arts. 34º a 40º-A do Código do Processo de Trabalho).

O art.º 39º, nº 1, do Código do Processo de Trabalho, sob a epígrafe “decisão final”, estabelece que a suspensão do despedimento (seja individual seja colectivo) é decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela probabilidade séria de ilicitude do despedimento.

Ora, o despedimento colectivo relativamente ao qual sejam declarados improcedentes os motivos invocados para o mesmo é ilícito (arts. 381º, al. b) e 383º do Código do Trabalho).

Sucede que o nº 1 do art.º 39º do Código do Processo de Trabalho não se fica pela parte acima referida, acrescentando o legislador que a suspensão é decretada **designadamente** quando o juiz conclua:

- a) pela provável inexistência de processo disciplinar ou pela sua provável nulidade;
- b) pela provável inexistência de justa causa; ou
- c) nos casos de despedimento colectivo, pela provável inobservância das formalidades constantes do artigo 383.º do Código do Trabalho.

Ao ser mencionadamente expressamente que, no caso de despedimento individual, a suspensão pode ter por fundamento a provável inexistência de justa causa e, no caso de despedimento colectivo, além de não ser referido poder a suspensão ter por fundamento a provável “inexistência de fundamentos de despedimento colectivo”, ser referido que pode a



suspensão ter por fundamento a provável inobservância de formalidades, parece que nos casos de despedimento colectivo o procedimento cautelar só pode ter por fundamento razões ou motivos de natureza processual, estando afastada dos fundamentos do procedimento cautelar a “improcedência dos motivos invocados”.

Ou seja, parece que a suspensão está, nos casos de despedimento colectivo, pensada para situações evidentes, e, portanto, demonstrada por vícios formais.

E se tivermos presente que o processo declarativo tem, tal como o procedimento cautelar, natureza urgente (arts. 26º, nº 1, al. d) e 32º, nº 1 do Código de Processo do Trabalho e art.º 382º, nº 1 do Código de Processo Civil), tal ideia é pertinente.

Senão vejamos.

O objectivo do procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento colectivo, como procedimento cautelar, é acautelar os perigos que possam resultar da demora na definição do direito do(s) requerente(s) inerente ao decurso de um processo declarativo, não antecipar a decisão definitiva.

O processo especial de impugnação de despedimento colectivo apenas comporta dois articulados (petição inicial e contestação); nele o prazo para apresentação do relatório dos assessores é de 30 dias, à partida com uma única prorrogação – art.º 158º do Código de Processo do Trabalho (cfr. Art.º 147º do Código de Processo Civil); nele a decisão é em princípio tomada no despacho saneador – art.º 160º, nº 2 do Código de Processo do Trabalho.

Assim, a celeridade existe no próprio processo declarativo, justificando-se que o procedimento cautelar não esgote o objecto da acção declarativa (se o procedimento cautelar comportasse a apreciação da “improcedência dos motivos”, teria que implicar a nomeação de assessor¹⁶, e então a acção que obrigatoriamente se seguia – art.º 383º do Código de Processo Civil – não seria uma reapreciação dela?).

Se tivermos presente a evolução legislativa ficam dúvidas se o legislador ao empregar o advérbio “nomeadamente” não quis mesmo não vedar a possibilidade de o procedimento cautelar poder ter por fundamento a “improcedência dos motivos invocados para o despedimento colectivo”.

¹⁶ Embora seja possível ao juiz realizar as diligências que considere necessárias para o apuramento da verdade e para a realização da justiça quanto a factos de que lhe é lícito conhecer (art.º 35º, nº 2 do Código de Processo do Trabalho).



O art.º 45º-B do Código de Processo do Trabalho, redacção do DL nº 315/89, de 21 de Setembro, dispunha “a suspensão do despedimento (colectivo) só é decretada se não tiverem sido observadas as formalidades previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 1 do artigo 24.º do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro¹⁷”.

O art.º 42º do Código de Processo do Trabalho, redacção do DL nº 480/99, de 9 de Novembro, passou a dispor “a suspensão do despedimento (colectivo) é decretada se não tiverem sido observadas as formalidades previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 1 do artigo 24.º do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro” (com o Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, a remissão tem que se entender passar a ser para o art.º 431º, nº 1, als. a), b) e c) do mesmo).

Como se vê este último artigo reproduz aquele primeiro, suprimindo o advérbio “só”, tendo que se admitir que o legislador o tenha feito conscientemente, com o propósito de que o decretamento da providência se não restrinja a situações de não ter sido respeitada alguma das formalidades referidas mas se alargue também a situações de probabilidade séria de improcedência dos motivos invocados para despedimento colectivo¹⁸.

O Acórdão do TRL de 23.09.2009¹⁹, no âmbito do referido art.º 42º do Código de Processo do Trabalho, decidiu em sentido inverso, sendo o seguinte o seu sumário:

I. No âmbito de uma providência cautelar de suspensão de despedimento colectivo, em que razões de celeridade impõem uma apreciação perfunctória dos respectivos fundamentos, a não ser que estejamos perante a absoluta omissão destes, ou a não ser que os fundamentos invocados se afigurem, desde logo, patentemente ilícitos – v.g. se fundada em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos – ou irrazoáveis, não poderemos deixar de levar aqui em consideração que o art. 42º do Cod. Proc. Trabalho transmite um manifesto propósito da parte do legislador em termos de restringir os aspectos a considerar no âmbito da decisão que nela tenha de ser proferida, quando ali apenas faz referência às formalidades previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do art. 24º do

¹⁷ A LCCT.

¹⁸ Neste sentido, Álvaro Lopes-Cardoso, “Manual de Processo do Trabalho”, II volume, 3ª ed., Livraria Petrony, págs. 66-68.

¹⁹ Processo nº 272-09.5TTVFX.L1-4, consultável em www.dgsi.pt.



regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89 de 27 de Fevereiro (actualmente com referência às alíneas a) a c) do n.º 1 do art. 383º do Código do Trabalho de 2009).

II. Esta circunstância leva-nos a considerar que houve uma efectiva intenção da parte do legislador, não diremos em afastar, de todo, a possibilidade do juiz proceder a uma análise, ainda que sumária, dos fundamentos do despedimento colectivo nesta sede cautelar, formulando, sobre eles, um juízo de mera probabilidade e verosimilhança, mas de não tornar essa análise essencial para o decretamento da suspensão do despedimento, atendendo, seguramente, ao carácter complexo e técnico dos fundamentos de despedimento colectivo que, normalmente, são aduzidos e que, em sede da acção de impugnação desse despedimento, podem exigir, mesmo, a intervenção de um assessor técnico – art. 157º do C.P.T. – assessoria que, de forma alguma, surge contemplada na regulamentação adjectiva da providência cautelar de suspensão de despedimento colectivo.

Deste modo, pode argumentar-se que o art.º 39º do Código de Processo do Trabalho (versão actual), ao usar o advérbio “nomeadamente”, se insere numa evolução legislativa no sentido de permitir, ou pelo menos não impedir, seja fundamento da suspensão do despedimento colectivo a provável “improcedência dos motivos invocados para o despedimento colectivo”.

Bernardo da Gama Lobo Xavier²⁰ admite que possam ser considerados casos ostensivos de improcedência dos motivos apresentados, embora mostrando reservas.

Também António Santos Abrantes Geraldes²¹ refere ser fundamento para decretar a suspensão do despedimento colectivo a improcedência do fundamento invocado para despedimento colectivo²².

Em suma, embora a evolução legislativa aponte para que possa constituir fundamento para decretar a suspensão do despedimento colectivo a improcedência do fundamento

²⁰ In “Manual de Direito do Trabalho”, Verbo, 2011, págs. 777 e 795.

²¹ In “Suspensão de Despedimento e Outros Procedimentos Cautelares no Processo do Trabalho; Novo Regime – Decreto-Lei nº 295/2009, de 13 de Outubro”, Almedina, págs. 61-64.

²² Sobre a questão pode ver-se também Chambel Mourisco, “A Suspensão do Despedimento Colectivo, Comunicações, Informações e Negociações”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, nºs 79, 80 e 81, CEJ, Janeiro – Dezembro 2008.



invocado para esse despedimento, a exclusão da sua referência expressa no nº 1 do art.º 39º do Código de Processo do Trabalho, ao contrário do que acontece para o despedimento individual, aponta em contrário, pelo que se nos afigura que a admitir-se esse fundamento só poderá ser em casos manifestos.

Coimbra, Janeiro de 2012

António Luís Carvalho

(Juiz de Direito – Juízo do Trabalho de Aveiro, Comarca do Baixo Vouga)



IV – Jurisprudência



C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

- A jurisprudência tida por relevante é a mencionada nos quatro artigos da secção “Doutrina”.
- Salienta-se que no artigo da *Sr.ª Dr.ª Sónia Kietzmann Lopes* foram inseridas hiperligações para o texto integral de todos os acórdãos ali mencionados que se acham publicados na página da internet www.dgsi.pt.



CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

Anexos



DIRECTIVA 98/59/CE DO CONSELHO

de 20 de Julho de 1998

relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia e, nomeadamente, o seu artigo 100º,

Tendo em conta a proposta da Comissão,

Tendo em conta o parecer do Parlamento Europeu ⁽¹⁾,Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social ⁽²⁾,

(1) Considerando que, por motivos de lógica e clareza, é conveniente proceder à codificação da Directiva 75/129/CEE do Conselho, de 17 de Janeiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos ⁽³⁾;

(2) Considerando que 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;

(3) Considerando que, apesar de uma evolução convergente, subsistem diferenças entre as disposições em vigor nos Estados-membros no que respeita às modalidades e ao processo dos despedimentos colectivos, bem como às medidas susceptíveis de atenuar as consequências destes despedimentos para os trabalhadores;

(4) Considerando que estas diferenças podem ter uma incidência directa no funcionamento do mercado interno;

(5) Considerando que a Resolução do Conselho de 21 de Janeiro de 1974, respeitante a um programa de acção social ⁽⁴⁾, prevê uma directiva para a aproximação das legislações dos Estados-membros relativas aos despedimentos colectivos;

(6) Considerando que a Carta comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores, adoptada na reunião do Conselho Europeu realizada em Estrasburgo, em 9 de Dezembro de 1989, pelos chefes de Estado ou de Governo de onze Estados-membros declara, nomeadamente, no primeiro parágrafo, primeira frase, e no segundo parágrafo do seu ponto 7, no primeiro parágrafo do seu ponto 17 e no terceiro travessão do seu ponto 18;

«7. A concretização do mercado interno deve conduzir a uma melhoria das condições da vida e de trabalho dos trabalhadores na Comunidade Europeia.

Esta melhoria deve implicar, nos casos em que tal for necessário, o desenvolvimento de certos aspectos da regulamentação do trabalho, designadamente os relacionados com os processos de despedimento colectivo ou as falências.

(..)

17. A informação, a consulta e a participação dos trabalhadores devem ser desenvolvidas segundo regras adequadas e tendo em conta as práticas em vigor nos diferentes Estados-membros.

(..)

18. A informação, a consulta e a participação referidas devem ser accionadas em tempo útil, nomeadamente nos seguintes casos:

(— ..)

(— ..)

— por ocasião de processos de despedimento colectivo,

(— ..);»;

(7) Considerando que é necessário, portanto, promover esta aproximação numa via de progresso, nos termos do artigo 117º do Tratado;

(8) Considerando que, para o cálculo do número de despedimentos previsto na definição de despedimentos colectivos na aceção da presente directiva, convém equiparar a despedimentos outras formas de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, desde que o número de despedimentos seja, pelo menos, de cinco;

(9) Considerando que é conveniente prever que a presente directiva seja, em princípio, igualmente aplicável aos despedimentos colectivos resultantes da cessação das actividades do estabelecimento determinada por decisão judicial;

(10) Considerando que é conveniente dar aos Estados-membros a possibilidade de prever que os representantes dos trabalhadores possam recorrer a

⁽¹⁾ JO C 210 de 6. 7. 1998.

⁽²⁾ JO C 158 de 26. 5. 1997, p. 11.

⁽³⁾ JO L 48 de 22. 2. 1975, p. 29. Directiva alterada pela Directiva 92/56/CEE (JO L 245 de 26. 8. 1992, p. 3).

⁽⁴⁾ JO C 13 de 12. 2. 1974, p. 1.



peritos em virtude da complexidade técnica das matérias susceptíveis de informação e de consulta;

- (11) Considerando que é conveniente assegurar que as obrigações dos empregadores em matéria de informação, de consulta e de notificação sejam aplicáveis independentemente do facto de a decisão relativa aos despedimentos colectivos emanar do empregador ou de uma empresa que sobre ele exerça uma actividade de controlo;
- (12) Considerando que é conveniente que os Estados-membros zelem por que os representantes dos trabalhadores e/ou os trabalhadores tenham à sua disposição processos administrativos e/ou judiciais destinados a assegurar a observância das obrigações instituídas pela presente directiva;
- (13) Considerando que a presente directiva não deve prejudicar as obrigações dos Estados-membros relativas aos prazos de transposição das directivas que figuram no anexo I, parte B,

Para o cálculo do número de despedimentos previsto no primeiro parágrafo, alínea a), são equiparadas a despedimentos as cessações do contrato de trabalho por iniciativa do empregador por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, desde que o número de despedimentos seja, pelo menos, de cinco.

2. A presente directiva não é aplicável:
- a) Aos despedimentos colectivos efectuados no âmbito de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa, salvo se estes despedimentos forem efectuados antes do termo ou do cumprimento destes contratos;
- b) Aos trabalhadores das administrações públicas ou dos estabelecimentos de direito público (ou das entidades equivalentes nos Estados-membros que não conheçam esta noção);
- c) As tripulações dos navios de mar.

SECÇÃO II

ADOPTOU A PRESENTE DIRECTIVA:

Informação e consulta

SECÇÃO I

Artigo 2.º

Definições e âmbito de aplicação

Artigo 1.º

1. Para efeitos da aplicação da presente directiva:
- a) Entende-se por «despedimentos colectivos» os despedimentos efectuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, quando o número de despedimentos abranger, segundo a escolha efectuada pelos Estados-membros:
- i) ou, num período de 30 dias:
- no mínimo 10 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente mais de 20 e menos de 100,
 - no mínimo 10 % do número dos trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 100 e menos de 300 trabalhadores,
 - no mínimo 30 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 300;
- ii) ou, num período de 90 dias, no mínimo 20 trabalhadores, qualquer que seja o número de trabalhadores habitualmente empregados nos estabelecimentos em questão;
- b) Entende-se por «representantes dos trabalhadores» os representantes dos trabalhadores previstos pela legislação ou pela prática dos Estados-membros.

1. Sempre que tenciona efectuar despedimentos colectivos, a entidade patronal é obrigada a consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, com o objectivo de chegar a um acordo.

2. As consultas incidirão, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos colectivos, bem como sobre os meios de atenuar as suas consequências recorrendo a medidas sociais de acompanhamento destinadas, nomeadamente, a auxiliar a reintegração ou reconversão dos trabalhadores despedidos.

Os Estados-membros podem prever que os representantes dos trabalhadores possam recorrer a peritos, nos termos das legislações e/ou práticas nacionais.

3. Para que os representantes dos trabalhadores possam formular propostas construtivas, o empregador deve, em tempo útil, no decurso das consultas:

- a) Facultar-lhes todas as informações necessárias; e
- b) Comunicar-lhes, sempre por escrito:
- i) os motivos do despedimento previsto,
 - ii) o número e as categorias dos trabalhadores a despedir,
 - iii) o número e as categorias dos trabalhadores habitualmente empregados,
 - iv) o período durante o qual se pretende efectuar os despedimentos,



- v) os critérios a utilizar na selecção dos trabalhadores a despedir, na medida em que as leis e/ou práticas nacionais dêem essa competência ao empregador,
- vi) o método previsto para o cálculo de qualquer eventual indemnização de despedimento que não a que decorre das leis e/ou práticas nacionais.

O empregador deve remeter cópia à autoridade pública competente pelo menos dos elementos da comunicação escrita previstos nas subalíneas i) a v) da alínea b).

4. As obrigações previstas nos n.ºs 1, 2 e 3 são aplicáveis independentemente de a decisão dos despedimentos colectivos ser tomada pelo empregador ou por uma empresa que o controle.

Quanto às alegadas infracções às obrigações de informação, consulta e notificação previstas na presente directiva, não será tomada em consideração qualquer justificação do empregador fundamentada no facto de as informações necessárias não lhe terem sido fornecidas pela empresa cuja decisão deu origem dos despedimentos colectivos.

SECÇÃO III

Processo de despedimento e colectivo

Artigo 3.º

1. O empregador deve notificar por escrito a autoridade pública competente de qualquer projecto de despedimento colectivo.

No entanto, os Estados-membros podem prever que, caso de um projecto de despedimento colectivo resultante da cessação das actividades de um estabelecimento na sequência de uma decisão judicial, o empregador seja obrigado a notificar por escrito a autoridade pública competente apenas se esta a solicitar.

A notificação deve conter todas as informações úteis respeitantes ao projecto de despedimento colectivo e às consultas aos representantes dos trabalhadores previstas no artigo 2.º, nomeadamente, os motivos do despedimento, o número de trabalhadores a despedir, o número dos trabalhadores habitualmente empregados e o período no decurso do qual se pretende efectuar os despedimentos.

2. O empregador deve remeter aos representantes dos trabalhadores uma cópia da notificação prevista no n.º 1.

Os representantes dos trabalhadores podem transmitir as suas eventuais observações à autoridade pública competente.

Artigo 4.º

1. Os despedimentos colectivos, de cujo projecto tenha sido notificada a autoridade pública competente, não podem produzir efeitos antes de decorridos 30 dias após a notificação prevista no n.º 1 do artigo 3.º e devem respeitar as disposições reguladoras dos direitos individuais em matéria de aviso prévio de despedimento.

Os Estados-membros podem conceder à autoridade pública competente a faculdade de reduzir o prazo referido no primeiro parágrafo deste número.

2. A autoridade pública competente aproveitará o prazo referido no n.º 1 para procurar soluções para os problemas criados pelos despedimentos colectivos previstos.

3. Quando o prazo inicial previsto no n.º 1 for inferior a 60 dias, os Estados-membros podem conceder à autoridade pública competente a faculdade de determinar a dilatação do prazo inicial até 60 dias após a notificação, sempre que se verifique o risco de não se encontrar, no prazo inicial, solução para os problemas criados pelos despedimentos colectivos previstos.

Os Estados-membros podem conceder à autoridade pública competente mais amplas faculdades de dilatação de prazo.

O empregador deve ser informado da dilatação e dos seus motivos antes de expirar o prazo inicial previsto no n.º 1.

4. Os Estados-membros não são obrigados a aplicar o presente artigo em caso de despedimentos colectivos resultantes da cessação das actividades de um estabelecimento, quando esta resultar de uma decisão judicial.

SECÇÃO IV

Disposições finais

Artigo 5.º

A presente directiva não prejudica a faculdade que os Estados-membros têm de aplicar ou de introduzir disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores ou de permitir ou promover a aplicação de disposições convencionais mais favoráveis aos trabalhadores.

Artigo 6.º

Os Estados-membros devem prever a existência de procedimentos administrativos e/ou judiciais para fazer cumprir as obrigações instituídas pela presente directiva a que possam recorrer os representantes dos trabalhadores e/ou os trabalhadores.



Artigo 7º

Os Estados-membros comunicarão à Comissão o texto das disposições essenciais de direito interno já adoptadas ou que vierem a adoptar no domínio regulado pela presente directiva.

Artigo 8º

1. As directivas que constam da parte A do anexo I, são revogadas, sem prejuízo das obrigações dos Estados-membros relativamente aos prazos de transposição das referidas directivas que constam da parte B do anexo I.

2. As referências feitas às directivas revogadas devem entender-se como feitas à presente directiva e ser lidas de acordo com o quadro de correspondência que consta do anexo II.

Artigo 9º

A presente directiva entra em vigor no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*.

Artigo 10º

Os Estados-membros são os destinatários da presente directiva.

Feito em Bruxelas, em 20 de Julho de 1998.

Pelo Conselho

O Presidente

W. MOLTERER



ANEXO I

PARTE A

Directivas revogadas

(referidas no artigo 8º)

Directiva 75/129/CEE do Conselho e sua modificação:

Directiva 92/56/CEE do Conselho.

PARTE B

Lista dos prazos de transposição para o direito nacional

(referidas no artigo 8º)

Directiva	Data limite de transposição
75/129/CEE (JO L 48 de 22. 2. 1975, p. 29)	19 de Fevereiro de 1977
92/56/CEE (JO L 245 de 26. 8. 1992, p. 3)	24 de Junho de 1994



ANEXO II

QUADRO DE CORRESPONDÊNCIA

Directiva 75/129/CEE	Presente directiva
Artigo 1º, nº 1, primeiro parágrafo, alínea a), primeiro travessão, ponto 1	Artigo 1º, nº 1, primeiro parágrafo, alínea a) i), primeiro travessão
Artigo 1º, nº 1, primeiro parágrafo, alínea a), primeiro travessão, ponto 2	Artigo 1º, nº 1, primeiro parágrafo, alínea a) i), segundo travessão
Artigo 1º, nº 1, primeiro parágrafo, alínea a), primeiro travessão, ponto 3	Artigo 1º, nº 1, primeiro parágrafo, alínea a) i), terceiro travessão
Artigo 1º, nº 1, primeiro parágrafo, alínea a), segundo travessão	Artigo 1º, nº 1, primeiro parágrafo, alínea a) ii)
Artigo 1º, nº 1, primeiro parágrafo, alínea b)	Artigo 1º, nº 1, primeiro parágrafo, alínea b)
Artigo 1º, nº 1, segundo parágrafo	Artigo 1º, nº 1, segundo parágrafo
Artigo 1º, nº 2	Artigo 1º, nº 2
Artigo 2º	Artigo 2º
Artigo 3º	Artigo 3º
Artigo 4º	Artigo 4º
Artigo 5º	Artigo 5º
Artigo 5ºA	Artigo 6º
Artigo 6º, nº 1	—
Artigo 6º, nº 2	Artigo 7º
Artigo 7º	—
—	Artigo 8º
—	Artigo 9º
—	Artigo 10º
—	Anexo I
—	Anexo II



**Título: A cessação do contrato de trabalho –
aspectos procedimentais e processuais**

Ano de Publicação: 2013

ISBN: 978-972-9122-38-5

Série: Formação Inicial

Edição: Centro de Estudos Judiciários

Largo do Limoeiro

1149-048 Lisboa

cej@mail.cej.mj.pt