

# O despedimento colectivo

Acção de Formação Contínua - Tipo A - Colóquio

Coimbra, 6 de Janeiro de 2012

10h00m **ABERTURA**

10h10m **MERCADO DE TRABALHO EM TEMPO DE CRISE. QUE LIMITES PARA O DESPEDIMENTO?**  
*Professor Doutor **Jorge Leite**, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (Jubilado)*

11h15m **DEBATE**

11h30m **CONTROLO JURISDICCIONAL DO DESPEDIMENTO COLECTIVO**  
*Mestre **Luís Miguel Monteiro**, Advogado*

12h35m **DEBATE**

*Moderação:*

*Dra. **Maria Manuela de Melo Cardoso**, Procuradora da República (docente do CEJ)*

13h00m **PAUSA PARA ALMOÇO**

14h30m **EXPOSIÇÃO E DISCUSSÃO DE QUESTÕES PRÁTICAS E CASOS JURISPRUDENCIAIS**  
*Dra. **Paula Maria Mendes Ferreira Roberto**, Juíza de Direito, Tribunal do Trabalho de Coimbra  
Dr. **Jorge Manuel da Silva Loureiro**, Juiz de Direito, Tribunal do Trabalho da Figueira da Foz  
Dr. **António Luís de Oliveira Carvalhão**, Juiz de Direito, Tribunal do Trabalho de Aveiro*

16h30m **DEBATE**

*Moderação:*

*Dr. **Luís Azevedo Mendes**, Juiz Desembargador, Tribunal da Relação de Coimbra*

17h00m **SÍNTESE FINAL**

**Auditório do Conselho Distrital de Coimbra da Ordem dos Advogados**

Praceta Mestre Pêro, nº 17, Quinta D. João  
3030-020 Coimbra

# CONTROLO JURISDICCIONAL DO DESPEDIMENTO COLECTIVO

6 de Janeiro de 2012

---

# CONTROLO JURISDICCIONAL

## Objecto do Controlo

Despedimento colectivo

## Finalidade do Controlo

Impugnação/ apreciação da licitude do despedimento colectivo

Declaração dos efeitos do despedimento colectivo

## Forma do Controlo

Processo (especial) de impugnação do despedimento colectivo

# OBJECTO DO CONTROLO

## DESPEDIMENTO COLECTIVO

[art.ºs 340º/*d*), 359º a 366º-A, 381º, 383º]

Cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador

Operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses

Abrangendo, pelo menos, dois trabalhadores, se (i) micro ou pequena empresa, (ii) ou cinco trabalhadores, se média ou grande empresa

Sempre que aquela ocorrência se fundamente em

encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente

redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos

---

# OBJECTO DO CONTROLO

## DESPEDIMENTO COLECTIVO

(art.º 359º)

### Facto extintivo

Acto jurídico do empregador

### Elemento qualitativo

Encerramento parcial da empresa ou motivo económico

### Elemento quantitativo

Mínimo de dois ou cinco trabalhadores, em função da dimensão da empresa

### Elemento temporal

---

Cessações contratuais num período de três meses

---

# OBJECTO DO CONTROLO

FACTO EXTINTIVO  
(art.ºs 359º, 346º e 347º)

Despedimento pressupõe acto jurídico do empregador

Diferença entre despedimento colectivo e caducidade do contrato de trabalho esbatida pela aplicação indistinta do procedimento de despedimento colectivo

---

# OBJECTO DO CONTROLO

## FACTO EXTINTIVO

(art.ºs 346º e 347º)

Caducidade do contrato de trabalho por encerramento definitivo da empresa ou estabelecimento, declarada por via do procedimento de despedimento colectivo

Insolvência (art.º 347º/1), processo de liquidação ou análogo (art.ºs 346º/3 ou 347º/1 e 6)

Expropriação (art.º 346º/3)

Caso fortuito ou de força maior (art.º 346º/3)

Falecimento ou extinção do empregador (art.º 346º/1 e 2)

# OBJECTO DO CONTROLO

## ELEMENTO QUALITATIVO

(art.ºs 359º e 347º)

### Motivos para despedimento

Desnecessidade de colaboração do trabalhador, em caso de insolvência do empregador (art.º 347º/2)

Encerramento de secção(ões) ou estrutura equivalente, por acto do empregador ou de terceiro ou por facto fortuito ou de força maior (art.º 359º/1)

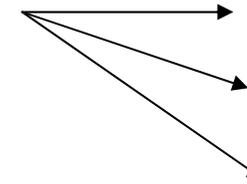
Necessidade de redução de trabalhadores por motivos económicos (art.º 359º/1)

# OBJECTO DO CONTROLO

## ELEMENTO QUALITATIVO

(art.º 359º)

Motivos económicos são descritos como

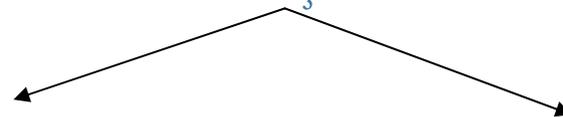


de mercado

estruturais

tecnológicos

Apontando para duas situações distintas



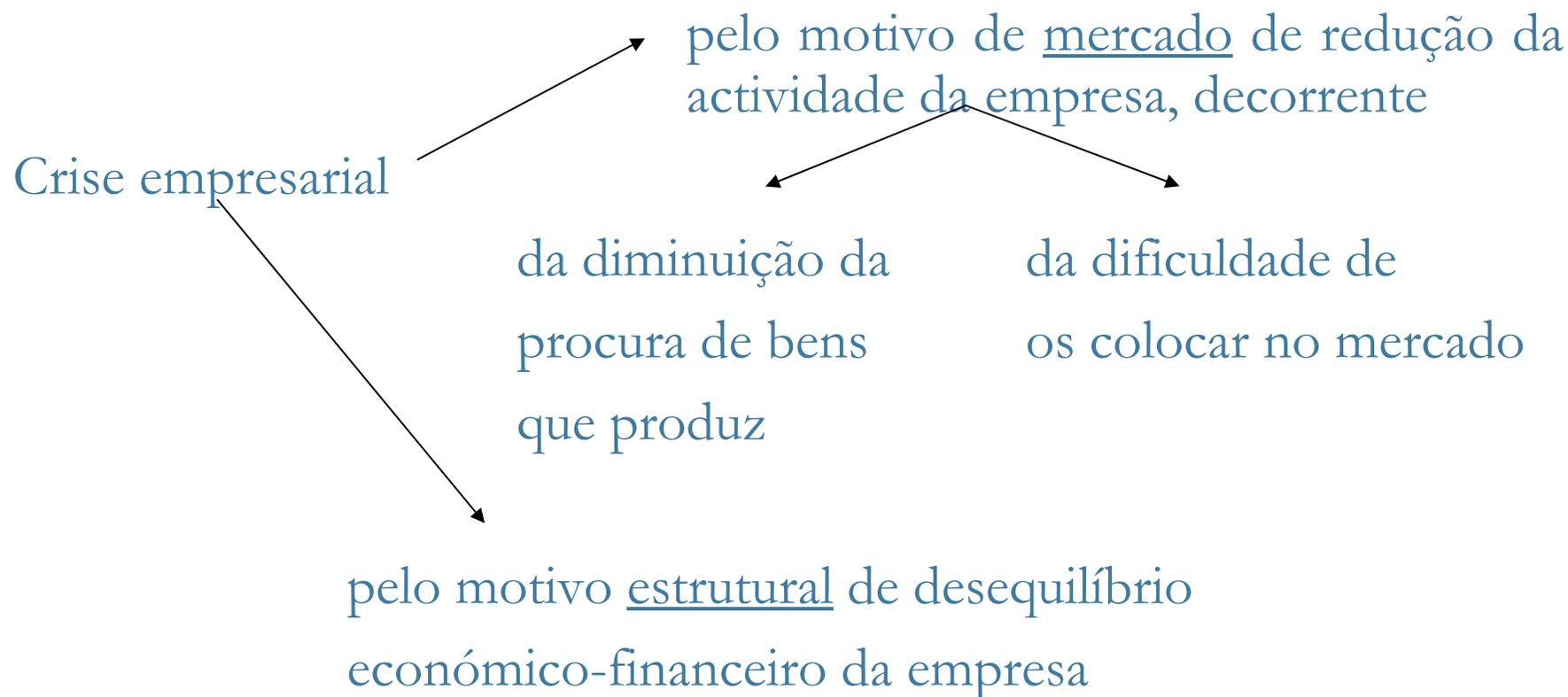
de crise empresarial

de reorientação estratégica da empresa

# OBJECTO DO CONTROLO

## ELEMENTO QUALITATIVO

(art.º 359º)



# OBJECTO DO CONTROLO

## ELEMENTO QUALITATIVO

(art.º 359º)

Reorientação estratégica  
da empresa

motivos estruturais (mudança de  
actividade da empresa;  
reestruturação produtiva;  
mudança de produtos  
dominantes)

motivos tecnológicos (alteração  
nas técnicas de fabrico ou  
informatização dos serviços)

# OBJECTO DO CONTROLO

## ELEMENTO QUANTITATIVO

[art.ºs 359º e 368º/1, *d*)]

### Critério

Conjugação da realidade da empresa com o número dos trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento

### Pluralidade de trabalhadores *versus* unidade de motivo

Número de trabalhadores a despedir prevalece sobre a pluralidade de motivos do despedimento

---

# OBJECTO DO CONTROLO

## ELEMENTO QUANTITATIVO

(art.ºs 359º e 100º)

### Conceito de empresa

Inclui entidades sem fins lucrativos

Irrelevância da dimensão do estabelecimento, mesmo em organizações plurilocalizadas

Irrelevância da dimensão do grupo empresarial

### Dimensão de empresa

Média do ano anterior ou número verificado no início do procedimento

# OBJECTO DO CONTROLO

## ELEMENTO QUANTITATIVO

(art.º 359º)

### Número de trabalhadores

Determinado pela intenção de despedimento anunciada no início do respectivo procedimento

Irrelevância das vicissitudes posteriores, pelo menos quanto ao número de trabalhadores abrangidos

# OBJECTO DO CONTROLO

## ELEMENTO QUANTITATIVO

(art.º 359º)

“Despedimento por equiparação” (Directiva 98/59/CE do Conselho, art.º 1º/1, §2)

Revogação (por acordo) do contrato não é despedimento

Número de acordos, se  $\geq$  a 5, contam para a verificação do limite mínimo necessário para que haja despedimento colectivo, **na aceção comunitária**

# OBJECTO DO CONTROLO

## ELEMENTO QUANTITATIVO

(art.º 359º)

Empresa com 200 trabalhadores

Revogação com 26 + despedimento simultâneo de 4

- **despedimento colectivo**

Revogação com 1 + despedimento simultâneo de 4

- **despedimento por extinção do posto de trabalho**

Revogação com 5 + despedimento simultâneo de 4

- **despedimento por extinção do posto de trabalho**

# OBJECTO DO CONTROLO

## ELEMENTO TEMPORAL

(art.º 359º)

Despedimentos simultâneos

Despedimentos sucessivos ocorridos num arco temporal de 3 meses

Período contado da data da cessação dos contratos de trabalho  
(e não do início do procedimento)

Ultrapassagem do limite quantitativo no arco temporal obriga a  
despedir colectivamente próximos trabalhadores, mas não  
determina ilicitude do anterior despedimento

# FINALIDADE DO CONTROLO

## APRECIACÃO DA LICITUDE DO DESPEDIMENTO

[art.º 381º/a), b), c)]

### Causas Gerais de Ilícitude

Improcedência do motivo justificativo

Omissão (total) do procedimento

---

# FINALIDADE DO CONTROLO

## IMPROCEDÊNCIA DO MOTIVO JUSTIFICATIVO

[art.º 381º/a), b)]

Sindicabilidade judicial?

Dos fundamentos invocados para a decisão de despedir

Da decisão empresarial de despedir

Da omissão dos critérios de selecção dos trabalhadores

Dos critérios de selecção dos trabalhadores

---

# FINALIDADE DO CONTROLO

## IMPROCEDÊNCIA DO MOTIVO JUSTIFICATIVO

[art.º 381º/a), b)]

Sindicabilidade dos fundamentos invocados para a decisão de despedir

Insindicabilidade da decisão empresarial de despedir

O mérito da decisão de gestão não é apreciável pelo tribunal

A quem cabe apenas verificar se (i) o motivo invocado não oculta a verdadeira causa do despedimento ou se (ii) não há abuso de direito

[acs. STJ 21.09.2000 (CJ, t. 3, p. 259) e 02.11.2005 (AD, 532º/735)]

# FINALIDADE DO CONTROLO

## IMPROCEDÊNCIA DO MOTIVO JUSTIFICATIVO

[art.º 381º/a), b)]

Sindicabilidade da razoabilidade da decisão de despedir face à prognose do empregador quanto:

Aos seus próprios projectos

Ao comportamento futuro de diversos parâmetros, designadamente os invocados para motivar o despedimento

[ac. STJ 09.09.2009 (doc. SJ200909090040214)]

# FINALIDADE DO CONTROLO

## IMPROCEDÊNCIA DO MOTIVO JUSTIFICATIVO

[art.º 381º/a), b)]

Nexo causal entre motivo e despedimento

Idoneidade da motivação para justificar o despedimento colectivo e individual (i.e, todos e cada um dos despedimentos)

Aptidão do despedimento de cada trabalhador para satisfazer a (ou contribuir para a satisfação da) necessidade subjacente ao despedimento

[acs. STJ 24.05.2006 (doc. SJ200605240003794), 17.01.2007 (doc. SJ200701170015494), 27.06.2007 (doc. SJ200706270011474), 26.11.2008 (doc. SJ20081126018744), 17.09.2009 (doc. SJ200909170038444) e 13.01.2010 (procs. n.ºs 15275/09.1T2SNT.S1 e 4107/07.5TTLSB.L1.S1), todos em *www.dgsi.pt*]

# FINALIDADE DO CONTROLO

## IMPROCEDÊNCIA DO MOTIVO JUSTIFICATIVO

[art.º 381º/a), b)]

Corolário – sindicabilidade da escolha pelo empregador dos concretos trabalhadores a despedir

[acs. STJ 13.01.2010 (proc. n.º 15275/09.1T2SNT.S1) e Rel. Lx 10.11.2010 (Proc. 947/08), em *www.dgsi.pt*]

# FINALIDADE DO CONTROLO

## APRECIÇÃO DA LICITUDE DO DESPEDIMENTO

[art.ºs 381º/*d*) e 383º]

Ilicitude do procedimento

Fase de comunicação

Fase de informação e negociação

Fase da decisão

# FINALIDADE DO CONTROLO

## ILICITUDE DO PROCEDIMENTO

[art.º 383º / a)]

### Fase de comunicação

Omissão da comunicação inicial aos representantes dos trabalhadores ou aos próprios (não ao MEE)

Omissão ou insuficiência das informações a fornecer

# FINALIDADE DO CONTROLO

## FASE DE COMUNICAÇÃO

(art.º 360º)

Titular do direito à informação

Estruturas de representação colectiva (ERT)

Na falta destas, comissão *ad hoc* a constituir pelos trabalhadores [não havendo comissão de trabalhadores, ausência de outra ERT verifica-se relativamente a trabalhadores (i) não sindicalizados, (ii) filiados em sindicatos sem representação na empresa e (iii) filiados em sindicatos apenas com delegado sindical na empresa]

# FINALIDADE DO CONTROLO

## FASE DE COMUNICAÇÃO

(art.º 360º)

Titular do direito à informação

Na falta de constituição da comissão *ad hoc*, dever de comunicação cumpre-se perante trabalhadores individualmente considerados

# FINALIDADE DO CONTROLO

## FASE DE COMUNICAÇÃO (art.º 360º)

Objecto do direito à informação é a intenção de despedir, com

- motivação do despedimento
- quadro de pessoal ordenado por sectores organizacionais
- critérios de selecção dos trabalhadores
- número e categorias de trabalhadores a despedir
- período de tempo do despedimento
- método de cálculo de compensação (adicional)

# FINALIDADE DO CONTROLO

## ILICITUDE DO PROCEDIMENTO

[art.ºs 383º/a) e 381º/d)]

Fase de informação e negociação

Falta de promoção (atempada) da fase de informações e negociação

Omissão de pedido de parecer prévio à CITE

# FINALIDADE DO CONTROLO

## FASE DE INFORMAÇÃO E NEGOCIAÇÃO

(art.ºs 361º e 362º)

### Sujeitos

Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores (ERT)

Comissão *ad hoc* a constituir pelos trabalhadores (mas não estes)

Direcção das Relações Profissionais do MEE

### Partes assistidas por perito(s)

# FINALIDADE DO CONTROLO

## FASE DE INFORMAÇÃO E NEGOCIAÇÃO

(art.º 361º)

### Objecto

Negociação sobre dimensão e efeitos das medidas a aplicar

Negociação sobre medidas alternativas ao despedimento

# FINALIDADE DO CONTROLO

## FASE DE INFORMAÇÃO E NEGOCIAÇÃO

(art.ºs 361º/1 e 360º/1 e 4)

### Termo Inicial

Peremptório, de **5 dias** (para iniciar negociação)

Facto que determina o início da contagem - envio ou recepção da comunicação inicial?

### Termo Final

(Indirectamente) prazo dilatatório de **15 dias** para proferir decisão de despedimento

# FINALIDADE DO CONTROLO

## FASE DE INFORMAÇÃO E NEGOCIAÇÃO

[art.º 63º/3, *b*)]

Remessa à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

De cópia do “processo”

Quando esteja em causa o despedimento de *(i)* trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou *(ii)* trabalhador no gozo de licença parental (não a complementar)

# FINALIDADE DO CONTROLO

## ILICITUDE DO PROCEDIMENTO

[art.ºs 383º/b) e c)]

### Fase de decisão

Inobservância do prazo dilatatório para proferir decisão final

Falta de pagamento da compensação

Falta de pagamento dos créditos laborais

# FINALIDADE DO CONTROLO

## FASE DE DECISÃO

[art.º 363º]

Notificação individual da decisão de despedimento, com indicação

- do motivo geral e individual do despedimento
- da data de cessação do contrato
- do montante da compensação
- do montante dos créditos vencidos e vincendos
- da forma, momento e lugar de pagamento de uns e outros

# FINALIDADE DO CONTROLO

## FASE DE DECISÃO

[art.º 363º]

Notificação às ERTs e comissão *ad hoc*

De “mapa” com informações relativas a cada trabalhador (nome, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria, retribuição, a medida decidida e a data prevista para a sua aplicação)

# FINALIDADE DO CONTROLO

## FASE DE DECISÃO

[art.º 363º]

### Notificação ao MEE

De “mapa” com informações relativas a cada trabalhador (nome, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria, retribuição, a medida decidida e a data prevista para a sua aplicação)

Das actas das reuniões ou de declaração substitutiva fundamentada

# FINALIDADE DO CONTROLO

## FASE DE DECISÃO

[art.ºs 363º e 63º/1 e 4]

### Prazo

Dilatório de **15 dias** para proferir decisão de despedimento

Suspensão durante os trinta dias de emissão de parecer da  
CITE

# FINALIDADE DO CONTROLO

## FASE DE DECISÃO

[art.ºs 366º e 366º-A]

Pagamento da compensação e dos créditos laborais

Antiguidade relevante

Momento do pagamento

Aviso prévio

Créditos litigiosos

# FINALIDADE DO CONTROLO

## FASE DE DECISÃO

[art.ºs 366º e 366º-A]

Recebimento da compensação

Presunção ilidível de aceitação do despedimento

Natureza jurídica da respectiva devolução

Objecto da obrigação de devolver

# DESPEDIMENTO COLECTIVO

questões práticas

Janeiro - 2012

---

# procedimento do despedimento

1)

Qual a natureza do prazo previsto no artº 363º,  
nº 1 do Código do Trabalho?

comunicação (preliminar) do empregador da intenção de proceder a despedimento colectivo por escrito a...



...comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou sindical da empresa representativa dos trabalhadores a abranger, acompanhando a comunicação os elementos de informação referidos no nº 2 do artº 360º do Código do Trabalho



...na falta dessas entidades, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, que podem designar em 5 dias úteis uma comissão representativa à qual são, então, enviados os elementos de informação referidos no nº 2 do artº 360º do Código do Trabalho

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. artº 361º do Código do Trabalho)

celebrado o acordo ou, na falta deste, **após terem decorrido 15 dias** sobre a comunicação dos elementos de informação previstos no n.º 2 do art.º 360.º 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 363.º, n.º 1 do Código do Trabalho

(na redacção anterior à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro – art.º 422.º, n.º 1 – “decorridos 20 dias sobre”)

Pergunta-se: qual a natureza desse prazo de 15 dias?

- prazo máximo ou **peremptório**? esgotado o prazo já não pode ser proferida decisão (artº 298º, nº 2 do CC)? ou
- prazo **dilatatório**? O empregador só pode comunicar a decisão de despedimento depois de decorridos esses 15 dias?

O despedimento colectivo é ilícito (entre o mais) quando não tiver sido observado o prazo para decidir o despedimento referido no artº 363º, nº 1 do Código do Trabalho – artº 383º, al. b) do Código do Trabalho – pelo que numa primeira análise pareceria ser o prazo peremptório (uma vez esgotado já não poderia ser proferida decisão).

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

No entanto, é sabido que frequentemente os contactos de carácter consultivo e paranegocial se prolongam no tempo.

Parece pacífico que:

-- a finalidade de estar estabelecido este prazo é a de garantir a existência de uma fase de informações e consultas, impedindo que o empregador acelere o despedimento e no decurso do prazo comunique a decisão de despedimento.

-- o prazo para a fase de informações e negociações tem natureza indicativa, não determinando a caducidade se ultrapassado.

Assim, é de concluir ser o prazo referido **dilatatório**.

Como tal, a causa de ilicitude do despedimento colectivo prevista no artº 383º, al. b) do Código do Trabalho [não ter sido observado o prazo para decidir o despedimento referido no artº 363º, nº 1 do Código do Trabalho] tem por objecto situações em que a decisão de despedimento é comunicada ao trabalhador antes de decorrido aquele prazo.

Uma **interpretação sistemática** também leva a considerar tratar-se de prazo dilatatório, pois nas situações paralelas de despedimento por extinção do posto de trabalho (artº 371º, nº 1 do Código do Trabalho) e de despedimento por inadaptação (artº 378º, nº 1 do Código do Trabalho) a letra da lei evidencia prazos dilatatórios.

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

- 30 dias na LCCT (artº 20º);
- 20 dias no CT/2003 (artº 422º, nº 1);
- 15 dias actualmente (artº 363º, nº 1 do CT).

No entanto, 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 despedidos.

(vd. Bernardo da Gama Lobo Xavier, “O Despedimento Colectivo – no dimensionamento da empresa”, Verbo, 2000, pág. 473)

A **questão está em saber** qual o prazo razoável para decidir o despedimento e consequências se for ultrapassado.

É desde logo de ter presente que no âmbito do procedimento do despedimento colectivo estão previstos prazos muito curtos e que o estão sobretudo no interesse dos empregadores

Vejam os alguns arestos relacionados com esta questão:

Ac. TRL de 16.05.2001 (CJ, Ano XXVI, t. 3, págs. 165-168):

O prazo de 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.

Ac. TRP de 15.07.2009 (processo nº 479/09.5TTPRT-B.P1, [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)):

I – No despedimento colectivo, o prazo de 20 dias a que se reporta o art. 422º, n.º 1, do Código do Trabalho (CT) 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 CT 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 CT para a fase de informações e negociações tem natureza indicativa, não determinando, se ultrapassado, a caducidade do direito de proceder ao despedimento colectivo.

(no caso subjacente decorreram 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 –, não sendo considerado excessivo)

Citando Pedro Romano Martinez, refere-se nesse aresto: 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.

Ac. STJ de 30.09.2009 (processo nº 09S0233, [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)):

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.

(no caso decorreram 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)

Ac. TRL de 24.02.2010 (processo nº 635/09.6TTFUN.L1-4, [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)):

1. O prazo para a decisão do despedimento colectivo a que se refere o art. 363º nº 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.

2. O prazo referido no nº 1 do art. 361º do mesmo código é meramente indicativo.

(no caso decorreu um mês e doze dias entre a realização de reunião em que a empregadora considerou encerrado, sem acordo, a fase negocial, até à comunicação aos trabalhadores da decisão de despedimento, não sendo considerado excessivo)

Se não for enviada a decisão de despedimento num prazo curto, caduca o direito de despedir colectivamente, implicando a abertura de um novo procedimento.

(vd. Pedro Romano Martinez e outros, “Código do Trabalho Anotado”, 5ª ed. - 2007, Almedina, pág. 726-727)

Ac. TRP de 21.11.2011, processo nº 816/09.2TTVNF.P2,  
[www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

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 CT2009, nem facultar a participação de cada um deles na fase de informações e de negociação do mesmo procedimento

2)

O relatório dos assessores, sua relevância.

no caso de constituir fundamento da acção a “improcedência dos fundamentos invocados”, e apenas nesse caso, terminados os articulados o juiz nomeia (obrigatoriamente) assessor **qualificado na matéria** – artº 157º, nº 1 do CPT (regra é a singularidade)

a requerimento de qualquer das partes podem ser nomeados mais 2 assessores qualificados na matéria – artº 157º, nº 2 do CPT

pergunta-se se na «improcedência dos fundamentos invocados para o despedimento» para efeitos do nº 1 do artº 157º do CPT cabe a situação de ser apenas sindicado o critério de selecção dos trabalhadores a despedir, ou seja, pergunta-se se nessa situação tem que ser nomeado assessor técnico, o que passa por saber se nessa situação é pretendida a improcedência do fundamento invocado para despedir aqueles trabalhadores

não parece que assim seja, tanto que no nº 2 do artº 360º do Código do Trabalho (conteúdo da comunicação a efectuar pelo empregador) são diferenciadas

tendo presente as normas que regulam o processo especial de impugnação de despedimento colectivo – arts. 156º a 161º do CPT –, surge uma aparência de existência de uma limitação da fase da instrução do processo, resumida a prova documental e relatório dos assessores

no entanto, há que ter presentes **as normas do processo comum laboral** (cfr. artº 463º do CPC).

Tendo presentes essas normas, é de concluir que o julgador dispõe de liberdade instrutória, sendo defensável que o juiz fixe o objecto da actividade do assessor (cfr. artº 578º, nº 2 do CPC)

o assessor é nomeado pelo juiz obrigatoriamente (no caso de acção baseada na improcedência dos fundamentos alegados para o despedimento colectivo), e nessa medida é seu colaborador directo, e tal implica que 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

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 económicas – artº 388º do Código Civil

(cfr. Alberto Leite Ferreira, “Código de Processo do Trabalho Anotado”, 4ª ed., Coimbra Editora, pág. 687).

como é sabido, 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

o relatório do(s) assessor(es) é apreciado livremente (note-se que a análise efectuada pelos assessores é do ponto de vista técnico, não jurídico) – artº 389º do CC

o disposto no artº 157º, nº 5 do CPT [aos assessores é aplicável o regime dos impedimentos, suspeições, escusa e dispensa legal previstos no CPC para os peritos] não afasta a aplicação de outras regras do CPC sobre perícias (além das relativas a impedimentos e recusas) aos assessores, pois não diz “apenas”

todavia, não significa se apliquem todas as regras das perícias não parecendo, por exemplo, que se coadune com a tramitação deste processo especial a realização de segunda perícia

Vejam os alguns arestos relacionados com esta questão:

Ac. TRL de 20.10.1996, processo nº 0000434,  
[www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) (sumário)

II - 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.

Ac. TRL de 15.12.2005, processo nº 8779/2005-4,  
[www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

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.

Ac. TRL de 16.01.2008, processo nº 7884/2007-4,  
[www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

1. 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.
2. Se as partes discordarem das conclusões do relatório dos assessores, os seus técnicos podem apresentar nos cinco dias seguintes declaração fundamentada das razões da 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.

3)

O papel do juiz na apreciação do fundamento do despedimento colectivo.

Ac. STJ de 20.10.2011, processo nº 947/08.6TTLSB-A.L1.S1, [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

na comunicação às entidades referidas no nº 1 do artº 419º do CT/2003, nos termos do nº 2, als. a) e c) do mesmo artº 419º, tem que ser incluída a descrição dos motivos económicos que contenha os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, sob pena de ilicitude do despedimento nos termos dos arts. 422º, nº 1 e 429º, al. c) do CT/2003

Na base a ideia de que o legislador pretende que os despedimentos decididos tenham fundamento credível e convincente e não se apoiem em factos ou razões falsos

insere-se na evolução jurisprudencial no sentido de que o controlo jurisdicional dos fundamentos invocados para o despedimento colectivo, mais do que não se cingir a uma mera indagação da veracidade da motivação invocada e abarcar também a verificação da existência de um nexo de causalidade entre os motivos invocados pelo empregador e o despedimento, esse controlo vai mais além e afere a proporcionalidade entre a motivação apresentada e a decisão proferida e a racionalidade desta

na verdade, é defensável que o controlo jurisdicional não seja uma apreciação meramente formal da motivação, e controle os pressupostos motivacionais da decisão, sem esquecer a margem de discricionariedade que a decisão do empregador como gestor (o tribunal não poderá deixar de respeitar os critérios da empresa até ao limite em que eles sejam razoáveis e congruentes)

o objectivo não é o juiz substituir os critérios de gestão da empresa pelos seus critérios pessoais (“um juízo discutível do empregador” não deverá ser substituído por “um juízo não menos discutível do julgador”) mas também não é de não controlar a decisão tomada

Ac. STJ de 18.10.2006, processo nº 06S1324,  
[www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

Nele se diz «Também o STJ se tem orientado no sentido de que é necessária a apreciação da motivação do despedimento colectivo relativamente a cada posto de trabalho dos trabalhadores nele incluídos. Nesta linha, decidindo que na apreciação dos fundamentos do despedimento colectivo, importa ter em conta, para além da verificação objectiva da existência dos motivos tecnológicos, económicos ou conjunturais, a existência de um nexo entre tais motivos e os despedimentos efectuados, por forma a que aqueles sejam suficientemente fortes para que, determinando uma diminuição de pessoal, conduzam, sem mais, ao despedimento colectivo de certos e determinados trabalhadores».

Ac. STJ de 26.11.2008, processo nº 08S1874,  
[www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

1. No despedimento colectivo, os fundamentos da cessação de contratos de trabalho respeitam à empresa, relevam do conjunto de circunstâncias ou condições em que se desenvolve a actividade da própria organização produtiva.
2. Na apreciação da procedência dos fundamentos invocados para o despedimento colectivo, o tribunal deve proceder, à luz dos factos provados e com respeito pelos critérios de gestão da empresa, não só ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados, mas também à verificação da existência de um nexo entre aqueles fundamentos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, tais fundamentos sejam aptos a justificar a decisão de redução de pessoal através do despedimento colectivo. (...)

**3.** Tendo-se apurado que não existe nexo de causalidade (relação causa-efeito) entre a poupança de custos derivados do despedimento e as alegadas necessidades de saneamento económico e financeiro do empregador, e que este, apesar de invocar como fundamento do despedimento o «desequilíbrio económico-financeiro» e a «redução de pessoal por motivos estruturais», procedeu, em simultâneo, à contratação de novos trabalhadores, cujos encargos superam os dos primeiros, mostram-se improcedentes os fundamentos invocados para o despedimento colectivo, que é de considerar ilícito.

Ac. STJ de 07.10.2009, processo nº 820/05.0TTVNF.S1,  
[www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

III - Estabelecidos, no início do processo de despedimento colectivo, os critérios de selecção do trabalhadores a despedir, a aplicação dos critérios deve reportar-se à situação laboral existente naquele momento, sendo irrelevante que, após o anúncio da intenção de proceder ao despedimento colectivo, alguns deles hajam sido colocados, transitória e esporadicamente, a desempenhar tarefas noutros sectores de produção.

Ac. STJ de 13.01.2010, processo nº  
15275/09.1T2SNT.S1, [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

I - Do disposto no artigo 16.º, do Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual de Trabalho e da Celebração e Caducidade do Contrato de Trabalho a Termo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro (LCCT), resulta a necessidade de existência de um nexo de causalidade entre a motivação global invocada para justificar o despedimento colectivo e o concreto despedimento de cada trabalhador.

II - O controlo judicial da validade do despedimento colectivo implica, por parte do tribunal, não só a verificação objectiva da motivação invocada para justificar a redução global dos postos de trabalho, mas também a verificação da idoneidade de tal motivação para, em termos de razoabilidade, determinar a extinção dos concretos postos de trabalho. (...)

III - Nesta medida, a opção do empregador pelos concretos trabalhadores a despedir não se situa fora do âmbito dos poderes de sindicância do Tribunal por isso se integrar dentro dos poderes de gestão do empregador.

Ac. STJ de 09.12.2010, processo nº 4107/07.6TTLSB-A.L1.S1, [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

I - Na regulação do despedimento colectivo, a lei não esclarece o que se deve entender por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, mas, atendendo à similitude entre o despedimento colectivo e a cessação por extinção de postos de trabalho, em que a diferença fundamental reside no número de trabalhadores a abranger pelo despedimento, admite-se que a interpretação dos motivos constantes do art. 16.º da LCCT seja feita com base nos conceitos enunciados no art. 26.º do mesmo diploma legal, não sendo relevante a diferença terminológica existente entre os dois normativos, quando no primeiro se faz referência a motivos conjunturais e, no segundo, se alude a motivos económicos ou de mercado. (...)

II - Do ponto de vista qualitativo ou atinente ao substrato material que há-de presidir à decisão de promover o despedimento colectivo, devem considerar-se motivos conjunturais a comprovada redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado; motivos tecnológicos, as alterações nas técnicas ou processos de fabrico ou automatização dos equipamentos de produção, de controle ou de movimentação de cargas, bem como a informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação; e motivos estruturais o encerramento definitivo da empresa, bem como o encerramento de uma ou várias secções, ou estrutura equivalente, provocado por desequilíbrio económico-financeiro, por mudança de actividade ou por substituição de produtos dominantes. (...)

III - Quantitativamente, o despedimento colectivo consubstancia-se como uma redução do nível de emprego na empresa nos termos do qual vários trabalhadores acabam por ser atingidos por um motivo determinante da cessação dos seus contratos de trabalho, dentro dos enunciados na lei.

IV - É admissível o recurso ao despedimento colectivo, não com fundamento em meros juízos ocasionais, mas quando se impõe a resolução de questões de natureza estrutural, nos termos da qual se pode justificar o sacrifício de alguns postos de trabalho, importando, assim, aquilatar dos fundamentos objectivos invocados para o despedimento colectivo, por um lado, e a existência de um nexos entre tais fundamentos e os despedimentos empreendidos. (...)

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

VI - Estando provado que o despedimento colectivo levado a cabo pela R. teve por objectivo dar resposta ao desequilíbrio económico-financeiro com o qual se vinha debatendo uma das suas publicações, à qual os AA. estavam afectos, está demonstrado o fundamento do despedimento e o nexo de causalidade entre esse fundamento e a cessação dos contratos de trabalho dos AA.

**Júlio Manuel Vieira Gomes** (Direito do Trabalho, Vol. I – Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, págs. 991-996) critica a evolução verificada em matéria de despedimento colectivo que é, na sua opinião, das mais preocupantes, «e isto porque na doutrina e na jurisprudência nacionais se começa a impor um entendimento que praticamente esvazia a necessidade de fundamentação do despedimento colectivo, o qual é apresentado como um acto de gestão praticamente insindicável pelo tribunal» (cita o Ac. do STJ de 02.11.2005, in ADSTA, nº 532, 2006, pág. 735).

Conclui que «o controlo judicial não pode deixar de incidir sobre a proporcionalidade entre a motivação apresentada e a decisão de proceder ao despedimento colectivo, à racionalidade desta decisão, às medidas alternativas apresentadas pelos representantes dos trabalhadores e à reacção do empregador face a essas medidas. ... a situação está ... muito longe da mera verificação por parte do Tribunal da existência ou não de um abuso de direito – figura que é sempre excepcional – mas corresponde antes a verificar se o empregador, aqui como no exercício de todos os seus poderes, agiu de acordo com a boa fé».

# Procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento colectivo

---

4)

Exclusão, como fundamento do procedimento cautelar, a “improcedência dos motivos alegados”.

Nos termos do artº 39º, nº 1, al. c) do CPT a suspensão é decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela probabilidade séria de ilicitude do despedimento, designadamente quando o juiz conclua (nos casos de despedimento colectivo) pela provável inobservância das formalidades constantes do artigo 383.º do Código do Trabalho.

Como se vê, o procedimento cautelar só pode ter por fundamento razões ou motivos de natureza processual, estando assim afastada dos fundamentos do procedimento cautelar a “improcedência dos motivos alegados”.

a suspensão está, assim, pensada para situações evidentes, e, portanto, demonstrada por vícios formais

(mostrando reservas, admitindo que possam ser considerados casos ostensivos de improcedência dos motivos apresentados, vd. Bernardo da Gama Lobo Xavier, “Manual de Direito do Trabalho”, Verbo, 2011, págs. 777 e 795)

Como procedimento cautelar, o objectivo 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.

note-se:

- o processo especial de impugnação de despedimento colectivo em natureza urgente – artº 26º do CPT
- apenas comporta dois articulados (petição inicial e contestação)
- o prazo para apresentação do relatório dos assessores é de 30 dias, à partida com uma única prorrogação (por igual prazo) – artº 158º do CPT (cfr. artº 147º do CPC)
- a decisão é em princípio tomada no despacho saneador – artº 160º, nº 2 do CPT

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”, implicaria a nomeação de assessor; e então a acção que obrigatoriamente se seguia – artº 383º do CPC – não seria uma reapreciação dela?)

Ac. TRL de 23.09.2009, processo nº 272-09.5TTVFX.L1-4, [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

II. 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 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].

III. 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.

---

# outra questão

do artº 383º do Código do Trabalho parece resultar que só a preterição das formalidades aí referidas conduz à ilicitude do despedimento

no entanto, a preterição de outras formalidades poderá determinar a ilicitude se conduzir a uma situação em que seja postergada, na prática, a funcionalidade das formalidades “tipificadas”, que marcam os momentos indispensáveis do procedimento

chama-se a atenção para lapso de redacção na parte final da al. c) do artº 383º do Código do Trabalho, que deve ler-se «sem prejuízo do disposto na parte final do nº 5 do artigo 363º» e não «nº 4 do artigo 363º», lapso que se prende com o facto de alteração ainda na AR do artº 363º (acrescentando um novo número, passando o nº 3 a nº 4) sem correspondente alteração do artº 383º

com a rectificação fica em consonância com a ressalva do nº 2 do artº 431º do CT/2003.

---

# última nota

processo especial de impugnação judicial da  
regularidade e licitude do despedimento  
(individual)

*versus*

processo especial de impugnação de  
despedimento colectivo

o processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento (individual) tem impulso com apresentação de um formulário, a que se segue (depois de realizada audiência de partes em que se frustrasse a conciliação) articulado do empregador a motivar o despedimento (artº 98º-J do CPT), seguindo-se a contestação

no processo especial de impugnação de despedimento colectivo **só** está prevista a existência de **dois articulados**: petição inicial e contestação

assim, o trabalhador não se limitará na petição inicial a alegar a celebração de contrato de trabalho e que houve despedimento, alegando logo na petição inicial os fundamentos da impugnação ao despedimento ao empregador caberá justificar o despedimento

Agradeço a atenção dispensada,

Coimbra, 6 de Janeiro de 2012

António Luís Carvalhão

Juiz de Direito