

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE DIREITO



FACULDADE DE DIREITO
Universidade de Lisboa

**As vertentes do Despedimento Coletivo: impugnação judicial e
pluralidade de partes**

MAÍRA RODRIGUES DA COSTA TEIXEIRA BRÁS

Lisboa, Fevereiro de 2024.

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE DIREITO



FACULDADE DE DIREITO
Universidade de Lisboa

**As vertentes do Despedimento Coletivo: impugnação judicial e
pluralidade de partes**

MAÍRA RODRIGUES DA COSTA TEIXEIRA BRÁS

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Laboral, sob a orientação do Professor Doutor Pedro Manuel de Almeida Madeira Brito.

Lisboa, Fevereiro de 2024.

*Ao meu filho, com ele eu (re)nasci
com força, fé e coragem!*

*Àqueles que partiram para outro plano no decorrer
da confecção dessa dissertação e de lá de cima,
olham e regem meus caminhos:*

*Vovó Materna Miralda (06/08/2020),
minhas Vovós Paternas Celsa (16/06/2021) e*

*Dinalva (06/03/2021),
aos meus tios paternos Henrique (06/03/2021) e*

Rogério (02/11/2021).

*Sigo o legado das Famílias Rodrigues Costa Teixeira
com muito afinco e a certeza de que vocês seguem
comigo sempre no coração e nas ótimas memórias.*

AGRADECIMENTOS

Agradecer ao meu Orientador primeiramente, por ter tido a generosidade de aceitar a orientação deste trabalho. Por fazer-me pensar além das fronteiras, mesmo que a contragosto. Serei eternamente grata por aceitar o desafio de percorrer a pluralidade de partes na impugnação judicial do despedimento coletivo com tanto afinho e clareza.

Agradeço às Doutoradas Licínia Santos e Sofia Soares, por terem me permitido laborar, como bolsista, alguns meses em minha segunda casa, a Biblioteca da FDUL. Obrigada por terem tido empatia e acolhimento quando precisei. Eterna gratidão por serem anjos em minha vida.

Os meus agradecimentos, também aos funcionários da Biblioteca da FDUL, Nádia, Senhor António, João, Maria João, Céu, Soraia e aos bolsistas, receber um singelo sorriso, transforma o dia. Muito obrigada!

Agradeço a oportunidade de participar do programa Erasmus, e à *Università Sapienza di Roma*, não obstante a impossibilidade de conclusão do período selecionado, em virtude da pandemia em março/2020, foi um período de grande aprendizado e aprofundamento.

Agradeço ao meu irmão e minha cunhada, por terem-me dado os melhores presentes da vida, meus sobrinhos. Vale aqui um agradecimento especial, ao meu irmão, pelas conversas e incentivos. Te amo! E, à minha cunhada, por ter me incentivado, e proferido as palavras necessárias para fazer com que eu colocasse em prática aquele sonho de fazer o Mestrado fora do Brasil e ter essa vivência. Muito obrigada!

Às minhas irmãs, Que Deus as abençoe sempre para continuarem a acreditar no mundo amoroso.

Agradeço, imensamente, aos meus pais, que mesmo à distância, sempre me apoiaram, deram o suporte necessário para que, a saudade fosse amenizada e a distância não sentida, tanto. Por serem meus conselheiros nos momentos de (in)decisão e trocas de ideias jurídicas e a busca pela Justiça ideal (utopicamente). Amo-os incondicionalmente.

Ao meu amor e marido, pelo acolhimento, suporte, por ter compreendido as horas de ausência em função da dedicação aos estudos, à escrita, por ter me

ajudado, diuturnamente, com palavras de conforto, incentivo, motivação quando precisei e por ser meu porto seguro. Amo-te.

Aos meus sogros, muito obrigada por terem diminuído a saudade que sinto dos meus que vivem lá doutro lado do Oceano.

E à esposa de meu pai pela dedicação, cuidado e zelo para com meu pai e minhas irmãs, muito obrigada.

E não menos importante, aos meus amigos brasileiros que lá deixei e que se fizeram presentes durante esses anos por cá estou. Saudade.

E, por fim, aos meus amigos do Mestrado e aqueles que cá estabeleci amizades, que seria injusto qualificá-los, pois são muitos. Agradeço a todos, por termos explorado o Mestrado, desfrutado dessa vivência que é morar em outro país, longe da família, dos amigos e por termos, juntos, solidificado o nosso conhecimento e aprendizado.

Gratidão!

NOTAS PRÉVIAS

O presente trabalho seguirá as normas estabelecidas pela NP 405. Outrossim, preferiu-se utilizar o português escrito ao abrigo do novo Acordo Ortográfico, com exceção das transcrições legais e citações realizadas, que respeitaram o texto original, sem alteração ou adaptação ao novo acordo, mantendo-se, inclusive o idioma original.

Optou-se em citar acórdãos conforme as citações dos autores, mantendo a citação original, inclusive o negrito do original. No que se refere a jurisprudência citada e doutrina foram consultadas até 15 de outubro de 2023.

A citação de jurisprudência constará o Tribunal correspondente, número do processo, Relator(a), data de julgamento, serão referenciados com a indicação de *hiperlink* em nota de rodapé e nas referências bibliográficas.

Os textos, artigos, notícias e documentos disponibilizados por meio da Internet, *online*, serão referenciados por meio de *hiperlink* em nota de rodapé e ao final, nas plataformas *online* pesquisadas.

As fontes legislativas serão citadas, respeitando o idioma original, nas notas de rodapé e ao final, nas plataformas *online* pesquisadas.

Ao final, inclui-se um índice bibliográfico com referência completa de todas as obras consultadas, inclusive em plataformas online e jurisprudências.

RESUMO

O objeto da investigação pretende-se estudar a pluralidade de partes na ação especial de impugnação de despedimento coletivo, nos termos do artigo 156.º, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho, que foi alterado pela consagrada Lei n.º 107/2019, de 09 de setembro. Investiga-se, nesse todo, desde a introdução no ordenamento jurídico português através do Decreto-Lei n.º 315/1989, de 21 de setembro, uma vez que, a regra de chamamento ao processo dos demais trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo está presente, mas poucos estudos abordam o tema. Desta forma, este estudo tem como objetivo descrever e analisar a possibilidade se outros órgãos ou entidades podem realizar o chamamento ao processo dos demais empregados para composição da lide, para dar cumprimento ao princípio constitucional de acesso ao direito e à tutela jurisdicional. Entende-se relevante o estudo presente, para analisar e sanar diversos questionamentos acerca das consequências que a intervenção provocada poderá causar nos processos a respeito do despedimento coletivo, os quais serão desenvolvidos no decorrer da dissertação. A análise será elaborada por meio de revisão bibliográfica, jurisprudencial e legislativa de normas dos ordenamentos europeus e brasileiro sobre a impugnação de despedimento coletivo, com a utilização de critérios qualitativos. Pretende-se, ao fim, verificar se a pluralidade de partes é uma faculdade ou dever do réu em realizar o chamamento ao processo dos demais empregados.

PALAVRAS-CHAVE: 1. Ação Especial de Impugnação de Despedimento Coletivo; 2. Acesso ao direito e à tutela jurisdicional; 3. Chamamento ao Processo; 4. Intervenção provocada; 5. Pluralidade de partes.

ABSTRACT

The object of the investigation is to study the plurality of parties in the special action to challenge collective dismissal, under the terms of article 156, no. 3 of the Labor Procedure Code, which was amended by the enshrined Law no. 107/2019, of September 9th. It is investigated, as a whole, since its introduction into the Portuguese legal system through Decree-Law no. 315/1989, of September 21, since the rule for calling the process of other workers covered by the collective dismissal procedure is present, but few studies address the topic. Therefore, this study aims to describe and analyze the possibility of whether other bodies or entities can call other employees to file a lawsuit to compose the case, to comply with the constitutional principle of access to law and judicial protection. The present study is considered relevant, to analyze and resolve several questions about the consequences that the intervention may cause in the processes regarding collective dismissal, which will be developed during the course of the dissertation. The analysis will be carried out through a bibliographical, jurisprudential and legislative review of European and Brazilian legal norms on the challenge of collective dismissal, using qualitative criteria. Ultimately, the aim is to verify whether the plurality of parties is an option or duty of the defendant to call the other employees to the process.

KEYWORDS: 1. Special Action to Challenge Collective Dismissal; 2. Access to law and judicial protection; 3. Call to Process; 4. Provoked intervention; 5. Plurality of parties.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AAF DL – Associação Acadêmica da Faculdade de Direito de Lisboa

Ac./Acs. – Acórdão / Acórdãos

ACP – Ação Civil Pública

APODIT – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho

Art. – Artigo

CC – Código Civil

CEDH – Convenção Europeia dos Direitos do Homem

CEJ – Centro de Estudos Judiciários

Cfr. – Conforme

CIRE – Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPC – Código de Processo Civil

CPT – Código de Processo do Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

Dec. – Decreto

Dec.Lei – Decreto Lei

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

ET – Estatuto de los Trabajadores

i.e. – Isto é

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LJS – La Jurisdicción Social

MoU – Memorandum os Understanding

MPT – Ministério Público do Trabalho

N.º / n.ºs – número / números

NCPC – Novo Código de Processo Civil

Pág. / Págs. – Página / Páginas

P. ex. – Por exemplo

PER – Processo Especial de Revitalização

RE – Recurso Extraordinário

Segs / ss. – seguintes

ROA – Revista da Ordem dos Advogados

STF – Supremo Tribunal Federal
STJ – Supremo Tribunal de Justiça
TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia
TC – Tribunal Constitucional
TRC – Tribunal da Relação de Coimbra
TRE – Tribunal da Relação de Évora
TRG – Tribunal da Relação de Guimarães
TRL – Tribunal da Relação de Lisboa
TRP – Tribunal da Relação do Porto
TRT – Tribunal Regional do Trabalho
TST – Tribunal Superior do Trabalho

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	14
CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO GERAL SOBRE O PROCESSO ESPECIAL DE IMPUGNAÇÃO DE DESPEDIMENTO COLETIVO	17
1.1 - Aspectos gerais da ação de impugnação de despedimento coletivo 17	
1.2 - Breve histórico sobre a impugnação de despedimento coletivo	23
1.3 - Sistematização e fundamentos de despedimento coletivo	32
1.3.1 – Da decisão de despedir pelo empregador.....	32
1.3.2 – Da Ilícitude do despedimento coletivo	40
1.4 – Análise em ordenamentos jurídicos externos	43
1.4.1 – As Diretivas sobre despedimento no ordenamento jurídico	43
1.4.2 – Itália.....	49
1.4.3 – Espanha	54
1.4.4 – Brasil	57
CAPÍTULO II – CONTROLE JURISDICIONAL DO DESPEDIMENTO COLETIVO	62
2.1 – A (In)Constitucionalidade do artigo 156.º do CPT	62
2.2 – Ação de Impugnação de Despedimento Coletivo	68
2.2.1 – Natureza da Ação.....	68
2.2.2 – Do Prazo para a propositura da ação.....	72
2.2.3 – Dos Requisitos para a propositura da ação	78
2.2.3.1 - Da Petição Inicial.....	78
2.2.3.2 - Dos Requisitos para a propositura da ação.....	83
2.3 – Da Pluralidade de partes	95
2.3.1 – Do Litisconsórcio voluntário e coligação de autores.....	97
2.3.2 – Do chamamento ao processo pelo réu.....	103
2.4 – Da Cumulação de pedidos	116

2.5 – Da decisão sobre a impugnação de despedimento coletivo e seus desdobramentos	122
2.5.1 – Da análise dos fundamentos que ensejaram o despedimento coletivo	122
CAPÍTULO III – IMPACTO DA PLURALIDADE DE PARTES NA ANÁLISE DAS CONTROVÉRSIAS IDENTIFICADAS	131
3.1 – Da intervenção de terceiros e suas consequências	131
3.2 – O chamamento ao processo dos outros trabalhadores e a declaração de caducidade do direito do autor	135
3.3 – Dos efeitos do não comparecimento ou apresentação do procedimento de despedimento coletivo pelo réu.....	140
CONCLUSÃO	144
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	153

Introdução

Os artigos 156.º a 161.º do Código de Processo do Trabalho, estipulam que, quando manejada a impugnação judicial por um empregado em sede de despedimento coletivo, é imperativo o chamamento ao processo dos demais empregados abrangidos no procedimento de despedimento. Assim, fica caracterizada a possibilidade de pluralidade de partes como uma inerência da ação especial de impugnação de despedimento coletivo, mas com uma particularidade: o chamamento ao processo deve ser realizado pelo réu (empregador), de acordo com o n.º 3 do artigo 156.º do CPT.

Cumprir destacar que a escolha do tema se deu pela estranheza que causa a atribuição de tal responsabilidade ao réu, sobretudo no que tange ao receio de que tal mandato não se constituiria numa hipótese de ofensa ao direito de pleitear direito em nome alheio. Pois, com o advento da Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro, que alterou as regras da ação de impugnação de despedimento coletivo e acrescentou-se os números 5, 6, e 7 ao artigo 156.º do Código de Processo do Trabalho, passou-se a aplicar os efeitos da decretação da revelia na ação de impugnação de despedimento coletivo, mas sem alterar a regra para a intervenção provocada.

Isto é, em caso de o réu não apresentar a defesa ou juntar os documentos comprovativos da regularidade do procedimento de despedimento coletivo, ser-lhe-á aplicada a pena de revelia e o Juízo do Trabalho declarará a ilicitude do despedimento, condenará o réu a reintegrar o trabalhador, e, ainda, condená-lo-á ao pagamento dos salários intercalares ou pagamento de indenização, caso tenha sido requerida a substituição.

Em virtude desta alteração normativa, em que restam claras e objetivas as penalidades impostas ao réu pela não apresentação de defesa ou o procedimento de regularidade do despedimento coletivo, questiona-se o porquê de não restarem claras as penalidades aplicáveis ao réu, em caso de incumprir com o dever de chamar ao processo os demais empregados abrangidos pelo despedimento coletivo.

Por fim, antes de avançar, é essencial apresentar uma breve explicação metodológica e uma rápida visão geral da estrutura dos capítulos deste trabalho.

A metodologia aplicada nesta pesquisa consistirá na realização de uma revisão bibliográfica abrangente, bem como em estudo aprofundado de fontes doutrinárias, jurisprudenciais e legislativas relacionadas à ação especial de impugnação de despedimento coletivo.

Para uma melhor percepção sobre o tema abordado, optou-se em dividir a pesquisa em três capítulos.

Nomeadamente quanto ao primeiro deles dedica-se ao enquadramento geral da ação especial de impugnação de despedimento coletivo, no seu aspecto conceitual, analisando o seu contexto histórico, contemplando, inclusive, uma breve abordagem acerca da autonomia do Direito Processual do Trabalho e suas regras próprias.

Não obstante, o presente trabalho tratar de um tema de processo laboral, viu-se a necessidade de agregar questões de direito substantivo do trabalho. Diante disso, ainda dentro do Capítulo I, analisa-se quais as possibilidades de realização do despedimento coletivo para não caracterizar a sua ilicitude. E por fim, uma breve análise sobre as Diretivas da União Europeia no contexto do despedimento coletivo e o ordenamento jurídico externo de Itália, Espanha e Brasil.

No segundo capítulo, optou-se em investigar o Controle Jurisdicional do despedimento coletivo, acerca da Constitucionalidade para impugnação judicial do despedimento coletivo, um estudo mais detalhado sobre a ação especial de impugnação de despedimento coletivo, para verificar a natureza da ação, o prazo e requisitos de propositura da ação. E, o ponto nevrálgico do presente trabalho, sobre a pluralidade de partes, com apreciação se a intervenção provocada pelo chamamento ao processo, trata-se de litisconsórcio voluntário ou coligação, se há possibilidade de cumulação de pedidos além da declaração de ilicitude do despedimento coletivo e os limites para a decisão judicial na análise dos fundamentos que ensejaram o despedimento coletivo.

Para o terceiro capítulo ficou reservado o exame das problemáticas e as possíveis soluções.

Desta maneira, o presente trabalho tem por objetivo analisar o instituto de pluralidade de partes, através do chamamento ao processo, na impugnação judicial de despedimento coletivo, com a pretensão de esmiuçar se é um dever (um requisito taxativo) ou uma faculdade do réu. Ainda, intenta

verificar quais as sanções em caso de incumprimento da regra para convocação dos demais empregados despedidos coletivamente.

Pretende-se analisar se a intervenção provocada pelo réu, por meio do chamamento ao processo dos demais empregados abrangidos pelo despedimento coletivo, constituirá coligação ou um litisconsórcio voluntário ativo.

Outrossim, tenciona-se com este trabalho verificar se, em face do cumprimento da regra estipulada no artigo 156.º, n.º 3 do CPT, chamamento ao processo, os empregados intervenientes poderão pleitear, além da declaração de ilicitude do despedimento coletivo, outros créditos provenientes da cessação do contrato de trabalho. Isto é, realizar a cumulação de pedidos na ação de impugnação de despedimento coletivo.

Desta forma, espera-se que as questões levantadas e que serão desenvolvidas no decorrer do trabalho proposto, sejam esclarecedoras, objetivas e persuasivas.

Capítulo I – Enquadramento geral sobre o processo especial de impugnação de despedimento coletivo

1.1 - Aspectos gerais da ação de impugnação de despedimento coletivo

A ação especial de impugnação de despedimento coletivo prevista nos artigos 156.º a 161.º do Código de Processo do Trabalho¹ foi inserida no ordenamento processual laboral português através do Código de Processo do Trabalho de 1981.

Possui o condão de o trabalhador, o qual fora submetido ao procedimento de despedimento coletivo pelo empregador, impugnar a sua dispensa, perante o Juízo do Trabalho, conforme se depreende do artigo 388.º, n.º 1 do Código do Trabalho “*a ilicitude do despedimento coletivo só pode ser declarada por tribunal judicial.*”.

António Monteiro Fernandes² afirma que é de suma importância a processualização do despedimento para dar maior segurança aos procedimentos de despedimento coletivo e evitar a declaração de ilicitude pelos Tribunais.

Desta forma, o empregado busca a declaração da ilicitude da cessação do contrato de trabalho realizada pelo empregador, pelos motivos e razões expressas no Código do Trabalho de Portugal, nos artigos 359.º e seguintes³.

¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais – Revista e actualizada à Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. 9ª Edição. Coimbra: Almedina, 2023, pág. 1089, “ii) A ‘impugnação judicial do despedimento colectivo’ ocorre nos termos de acção especial prevista para esses efeitos nos arts. 156.º ss. do CPT, na redacção dada L. n.º 107/2019, de 9 de Setembro. O prazo para a propositura desta acção de impugnação do despedimento é de seis meses, contados da data de cessação do contrato de trabalho (art. 388.º n.º 2 do CT).”.

² FERNANDES, António Monteiro - Direito do Trabalho – 22ª Edição. Coimbra: Almedina, 2023, pág. 665, nota de rodapé, “Essa importância é particularmente salientada na jurisprudência. Veja-se como ilustração da sobrevalorização das regras de procedimento, o Ac. STJ 17/06/2010 – P-173/07.1TTMAI.S1 (SOUSA GRANDÃO): ‘A completa omissão do procedimento legal para o despedimento colectivo, ou do respectivo processo disciplinar, evidencia um elevado grau de ilicitude, objectivando um completo desprezo pelos direitos conferidos ao trabalhador, devendo essa omissão ser graduada em patamar superior àquele onde será adequado situar os despedimentos ilícitos por inverificação do motivo aduzido pelo empregador’ (itálico nosso).”.

³ Neste sentido afirma sobre o objetivo do processo especial de impugnação de despedimento coletivo, MARTINEZ, Pedro Romano – Direito do Trabalho. 10ª Edição. Coimbra: Almedina, 2022, págs. 1308 e 1309, afirma, “d) Processo de impugnação de despedimento coletivo: O

Entretanto, com a entrada em vigor da Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro (que alterou o CPT, para atualizar as normas de acordo com o CPC/2013), concernente à ação de impugnação de despedimento coletivo, as alterações foram significativas.

Nos termos do artigo 16.º, do CPT, alterada pela Lei n.º 107/2019, de 09 de setembro⁴, a incompetência territorial pode ser declarada oficiosamente pelo Juízo do Trabalho⁵ para ações que decorrem de despedimento coletivo, sejam elas providências cautelares e/ou ação de impugnação.

Sendo assim, as ações especiais de impugnação de despedimento coletivo devem ser propostas no Juízo do Trabalho do local onde está localizado o estabelecimento de prestação de trabalho. Contudo, caso o despedimento coletivo abranja trabalhadores de estabelecimentos diversos, devem ser propostas as ações no “*lugar onde se situa o estabelecimento com maior número*

processo de impugnação de despedimento coletivo, regulado nos arts. 156.º e ss. do CPT, teve em conta o regime de extinção do vínculo laboral estabelecido na lei da cessação do contrato de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro (atualmente, arts. 338.º e ss. do CT). Quanto ao despedimento coletivo (arts. 359.º e ss. do CT), impunha-se uma forma processual especial atento o carácter coletivo do despedimento e do consequente chamamento dos restantes trabalhadores abrangidos pela extinção do vínculo (cf. art. 156.º, n.º 3, do CPT) e em razão da possibilidade de nomear um assessor técnico para verificar a procedência dos fundamentos invocados para o despedimento coletivo (arts. 157.º e ss. do CPT)”.

E ainda, MARTINS, Alcides - Direito do Processo Laboral. 5.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2023, pág. 257, “*Tem por objetivo averiguar da legalidade de despedimento coletivos efetivados que venham a ser impugnados. Os seus autores pretendem obter a declaração da ilicitude (ou irregularidade) de tal despedimento, em consonância com o disposto nos arts. 381.º e 383.º do CT. Aliás, tal ilicitude também ‘apenas pode ser declarada pelo tribunal’ (art. 387.º, n.º 1 do CT) e ‘na ação de apreciação judicial do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes de decisão de despedimento comunicado ao trabalhador’ (n.º 3 dos arts. 388.º e 387.º)”.*

⁴ Não obstante a reforma do CPT em 2023, Lei n.º 13/2023, de 03 de abril, no tocante à ação especial de impugnação ao despedimento coletivo não houve alteração.

⁵ MAURÍCIO, Pedro / PEREIRA, Simone / CARREIRAS, Sofia / SILVEIRA, Susana – As alterações ao Código de Processo do Trabalho. A Lei n.º. 107/2019, de 9 de setembro. In: Prontuário de Direito do Trabalho. Lisboa: CEJ. n.º II, 2º semestre de 2019, 2019, pág. 226, “*Trata-se de uma alteração que vem trazer clareza ao regime processual da incompetência territorial, no que concerne à oficiosidade do seu conhecimento no processo laboral, que, como sabemos, já era defendida por alguma doutrina também por juízos do trabalho, por via da interpretação dos arts. 95.º e 104.º do CPC, conjugados com a proibição da consagrada no art. 19.º, isto é, dos ‘pactos ou cláusulas de exclusão da competência atribuída pelos artigos anteriores’, assente na consideração de que o legislador, ao cominar com a nulidade os pactos desfavoráveis que violassem as regras da competência territorial, não podia ter pretendido, simultaneamente, vedar a possibilidade de o tribunal conhecer oficiosamente da sua incompetência territorial, estando assim esta matéria subtraída à disponibilidade das partes.”.*

de trabalhadores despedidos”, regra estipulada no número 2, do artigo 16.º do CPT.

De acordo com a Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 176/XIII⁶, que, posteriormente, tornou-se a Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro, aduz em suas razões, o favorecimento ao crescimento de empresas, com o intuito de equilíbrio econômico e a estabilização das relações trabalhistas. E, como ponto fulcral do processo laboral, essencialmente a proteção dos direitos dos trabalhadores, como também dos empregadores. Inclusive acerca da Ação Especial de Impugnação de Despedimento Coletivo, prevista no artigo 156º e seguintes⁷.

Assim, a reforma consolidou alguns posicionamentos e decisões jurisprudenciais sobre o procedimento de despedimento coletivo quando impugnado judicialmente. Porém, a reforma do CPT foi insuficiente no tocante à inovação⁸, que é sempre tão característica do Direito Processual do Trabalho⁹.

⁶ A proposta de Lei n.º 176/XIII, assim como o procedimento legislativo conducente à Lei n.º 107/2019. Disponível na Internet em: <URL:

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=43322> >

“O programa XXI Governo Constitucional assumiu, entre os seus objetivos essenciais, para o relançamento da economia portuguesa e a criação de emprego, para tanto desenvolvendo políticas que favoreçam o crescimento das empresas, que melhorem o rendimento das famílias e que estimulem o emprego e a estabilidade de vida dos trabalhadores.

A existência de um sistema de justiça dotado de instrumentos que lhe permitam responder com adequação e em tempo útil, dirimindo os conflitos que lhe são submetidos, é essencial ao equilíbrio da economia e à estabilidade das relações laborais.

O direito processual laboral é um instrumento fulcral para o bom funcionamento da justiça do trabalho e para a efetividade da defesa dos direitos dos trabalhadores, dos empregadores e de todos os parceiros sociais envolvidos.”.

⁷ PINHEIRO, Paulo Sousa, Boletim da Ordem dos Advogados, Edição, n.º 24, Setembro de 2019. [Em linha]. 1.ª Edição. Lisboa: Ordem dos Advogados Portugueses, 2019. [Consult. 07/04/2022]. Disponível na Internet: <URL: https://portal.oa.pt/media/130361/boletim_ordem-dos-advogados_setembro_2019.pdf >, pág. 8, “Indicação, no âmbito do processo especial de impugnação de despedimento coletivo, do efeito/consequência jurídica da falta de apresentação da contestação pelo réu/empregador ou dos documentos comprovativos do cumprimento das formalidades previstas nas normas reguladoras do despedimento coletivo (artigo 156º, nº 5 a 7)”.

⁸ PINHEIRO, Paulo Sousa – As recentes alterações ao Código de Processo do Trabalho. In: Prontuário de Direito do Trabalho. Lisboa: CEJ. n.º II, 2º semestre de 2019, 2019, pág. 208, “A iniciativa legislativa ‘sub judice’ visou, primordialmente, como se reconhece, aliás, no seu próprio sumário, a adequação do CPT ao Código de Processo Civil (CPC), aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho, algo que, por certo, vai ao encontro do que é propugnado não só pelos cultores do processo civil, mas que, na nossa modesta opinião, não será a melhor solução se se atender não só à incontestada ‘autonomização’ do Direito Processual do Trabalho relativamente ao Direito Processual Civil, mas também às ‘especificidades’ que aquele continha a revelar, com grande dose de resiliência, em relação a este último.”.

⁹ AAVV., Brevíssimas notas sobre as alterações ao Código de Processo do Trabalho (a Lei n.º 107/19, de 9 de setembro) [Em linha]. 1ª Edição. Lisboa: CEJ, 2019. [Consult. 01/02/2022].

Em razão de as alterações dos Códigos de Processo do Trabalho coincidirem, por vezes, com a entrada em vigor do Código de Processo Civil, principalmente, quando entrou em vigor o Código de Processo do Trabalho de 2009 e ainda estava em vigor o CPC/1961, surgiu assim, “a *laboralização do direito processual civil*”¹⁰.

Uma vez que o CPT/2009 aludiu novas regras para tornar o processo mais célere, seguro, econômico e buscar a verdade material, conforme Raúl Ventura¹¹, que é considerado como o criador do Código de Processo do Trabalho de 1964, elencou alguns princípios que continuam vigentes e basilares ao direito processual laboral, quais sejam: “*justiça célere, justiça pacificadora, justiça completa*.”.

No entanto, muito se questionou acerca da autonomia do Direito Processual do Trabalho, pois, com a entrada em vigor do CPC/2013, o, até então, inovador Código de regras processuais laborais, desatualizou-se. Haja vista, que o CPC/2013 incluiu diversas regras que estavam previstas no

Disponível na internet: <
<https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=b2gKEkDuFoM%3d&portalid=30>>, pág. 11 e 13 “*Com este diploma legal confirmou-se o que já resultava dos respetivos projetos, no sentido que as alterações introduzidas seriam delimitadas e principalmente dirigidas à adequação do Código de Processo do Trabalho ao Código de Processo Civil e à Lei de Organização do Sistema Judiciário, o que, frustrou, definitivamente, uma certa expectativa sobre a possibilidade de ser aproveitada a oportunidade para uma revisão mais profunda ao código, nomeadamente na resolução de algumas questões que continuam a ser dirimidas nos tribunais, bem como na consagração de outras opções no âmbito processual. [...] Conforme já referimos e apesar das alterações agora aprovadas, não estamos, de facto, perante um novo Código de Processo do Trabalho, sendo de lamentar não se ter aproveitado a situação para uma revisão mais profunda, que catapultasse novamente o processo de trabalho para a primeira linha da inovação processual, posição que outrora ocupou, mas que já não detém.*”.

¹⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – Tem o Direito Processual do Trabalho princípios próprios? In: O Novo Código do Processo Civil e o Processo do Trabalho – In: Estudos APODIT 2. Lisboa: AAFDL, 2016, pág. 21 “*(...) a reforma do CPT em 2009 foi no sentido de aproximar o processo do trabalho do processo civil, agora é o próprio processo civil que se <<laboraliza>>, ao prosseguir algumas das orientações mais caras ao processo do trabalho – e que, assim, perdem especificidade.*”

No mesmo sentido, BRITO, Pedro Madeira de – Incidências do Novo Código de Processo Civil no Processo do Trabalho em Especial no Processo Declarativo Comum. In: O Novo Código do Processo Civil e o Processo do Trabalho – Estudos APODIT 2. Lisboa: AAFDL, 2016, pág. 25 “*Acresce que a reforma do NCPC parece ter acolhido algumas das soluções já ensaiadas no Direito Processual do Trabalho num processo de “laboralização do processo civil” e, nalguns casos, parece ter ido mais longe em matéria de celeridade e simplificação processual que as soluções vertidas no CPT.*”.

¹¹ VENTURA, Raúl – Princípios Gerais de Direito Processual do Trabalho. In: Curso de Direito Processual do Trabalho. Lisboa: Suplemento da Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 1964, pág. 49.

CPT/2009, isto gerou várias decisões contrárias e dúvidas com relação à autonomia do Processo do Trabalho. Uma vez que nos termos do artigo 1.º do CPT, indica a aplicação subsidiária do CPC, se esta regra poderia ser aplicada indistintamente, ou, se ocorreu a derrogação das normas processuais trabalhistas.

Desta maneira, o Supremo Tribunal de Justiça decidiu que a lei geral não tem o condão de afastar a lei especial¹², cumpre-se, dessa forma, a regra prevista no artigo 7º do Código Civil, o qual prevê que “a lei geral não revoga a lei especial exceto se outra for a intenção inequívoca do legislador”. Isto é, a lei especial prevalece sobre a lei geral, em virtude do princípio “*lex specialis derogat legi generali*”¹³.

¹² Ac. STJ, Processo nº 5384/15.3T8GMR.G1.S1, Relator Conselheiro Chambel Mourisco, 4ª Secção, julgado em 22-07-2017, [Consult. 26/07/2020]. Disponível na Internet: <URL: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/6577425a12338875802580cf005b3190?OpenDocument> > “Atento o disposto nesta norma, temos de considerar que o **art.º 68.º, n.º 4, do Código de Processo do Trabalho, por ser lei especial, tem, necessariamente, de prevalecer sobre o disposto no art.º 155.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, como se retira do art.º 7.º, n.º 3, do Código Civil, que dispõe que a lei geral não revoga a lei especial, exceto se outra for a intenção inequívoca do legislador. (...) Perante esta manifestação clara e expressa, temos de concluir que os princípios gerais inerentes à interpretação das leis não permitem concluir que o regime especial previsto no Código de Processo do Trabalho tenha sido derogado pelo novo regime do Código de Processo Civil. Não tendo havido qualquer alteração à referida norma do Código de Processo do Trabalho, na sequência da alteração do Código de Processo Civil, não podemos aplicar o regime deste último no foro laboral, ainda que a referida alteração do processo civil seja considerada uma das linhas mestras da reforma.” (destacou-se)**

¹³ BRITO, Pedro Madeira de – Incidências do Novo Código de Processo Civil no Processo do Trabalho em Especial no Processo Declarativo Comum. In: O Novo Código do Processo Civil e o Processo do Trabalho – Estudos APODIT 2. Lisboa: AAFDL, 2016, pág. 26 “A natureza especial do CPT perante o CPC tem uma importante consequência quando se verifica revogação da regra geral (no caso concreto a revogação do CPC de 1961 e a entrada em vigor do NCPC): em princípio, devemos aplicar o disposto no artigo 7º, nº 3 do Código Civil, ou seja, o princípio de que a fonte especial prevalece sobre a fonte geral (*lex specialis derogat legi generali*). Consequentemente e à primeira vista, o CPT não sofreu qualquer alteração em consequência da revogação do CPC.”.

Destarte, que o CPC/2013 continua a ser aplicado subsidiariamente ao CPT¹⁴, tão somente quando as regras processuais civis não forem contrárias ao ordenamento processual laboral¹⁵.

Contudo, não obstante as inovações e as novas regras previstas para a ação de impugnação de despedimento coletivo, ainda restam algumas problemáticas, tais como, a previsão legal no artigo 156º, n.º 3, do CPT, quando menciona que o Empregador deve chamar ao processo os demais empregados para compor a lide: trata-se de um dever do Empregador, um requisito taxativo previsto no CPT no tocante à pluralidade de partes?

Em razão disso, a intervenção de terceiros, por meio do chamamento ao processo, isto é, da intervenção provocada, constituirá um litisconsórcio voluntário ativo ou uma coligação dos demais trabalhadores?

Ademais, em tendo sido cumprida a regra estipulada no artigo 156º, n.º 3 do CPT e o Empregador ter realizado o chamamento ao processo dos demais empregados para compor a lide, estes trabalhadores poderão além do pedido de ilicitude do despedimento coletivo, também requerer outros créditos trabalhistas provenientes da relação laboral cessada, indo além daquilo pleiteado pelo autor primário da ação? É permitida a coligação no Processo de Trabalho, ou seja, aplicam-se, subsidiariamente, as regras previstas no Código de Processo Civil?

Portanto, não obstante as questões acima referidas, as quais serão abordadas com maior profundidade no decorrer deste trabalho, constata-se que a autonomia do Direito do Processo do Trabalho permanece com seus princípios

¹⁴ SOUSA, Miguel Teixeira de – Introdução ao Direito. 5ª Reimpressão. Coimbra: Almedina, 2018, pág. 255 “*É fácil demonstrar que a autonomia e a validade do sistema são duas realidades distintas: um sistema pode ser subordinado perante outro sistema; esta subordinação não afecta a validade do sistema subordinado (pelo contrário, ela constitui mesmo o fundamento da sua validade), mas aquela relação é incompatível com a autonomia do sistema subordinado. Isto demonstra que o que é importante é determinar a autonomia do sistema, porque a resposta à questão de saber o que é válido num sistema depende, antes do mais, da resposta à questão de saber se esse sistema é autónomo ou não autónomo.*”

¹⁵ ASCENSÃO, José de Oliveira – O Direito – Introdução e Teoria Geral. 13ª Edição Refundida. Coimbra: Almedina, 2008, pág. 534 “*A afirmação aparentemente lógica é que a lei geral, por mais extensa, incluirá no seu âmbito a matéria da lei especial, ficando esta revogada, não se sobrepõe à consideração substancial de que o regime geral não toma em conta as circunstâncias particulares que justificaram justamente a emissão a lei especial. Por isso não será afectada em razão do regime geral ter sido modificado. Uma lei sobre o turismo não afectará uma lei especial sobre o turismo de montanha*”.

próprios, autônomos e norteadores para aplicação das normas processuais¹⁶, bem como, com seus prazos e ritos específicos referente às ações especiais e providências cautelares, como é o caso da ação de impugnação de despedimento coletivo, que possui natureza especial e urgente, prazo e rito próprios.

1.2 - Breve histórico sobre a impugnação de despedimento coletivo

O Direito português¹⁷ teve grande influência da legislação francesa, além do marco histórico do Direito Processual do Trabalho mundial que é a Revolução Industrial¹⁸.

¹⁶ Em posição contrária, pois afirma que tão somente a existência de princípios autônomos para regular o Direito Processual do Trabalho não é capaz de torná-lo independente RAMALHO, Maria do Rosário Palma – Processo do Trabalho: Autonomia ou Especialidade em relação ao Processo Civil. In: Estudos do Instituto do Direito do Trabalho. Volume VI. Coimbra: Almedina, 2012, pág. 30 *“Do ponto de vista axiológico, a autonomia do processo do trabalho está também em crise, porque os princípios do processo laboral, que tradicionalmente o afastaram do processo civil (tal como formulados, na década de sessenta do século XX, por RAÚL VENTURA), como a procura da igualdade material das partes, o maior valor do acto conciliatório, a celeridade processual e a simplicidade de tramitação, foram, ao longo do tempo, assumidos como princípios do processo civil. Na verdade, esta generalização dos princípios do processo do trabalho – enquanto área dogmaticamente autónoma no universo do direito privado – para a evolução geral da dogmática jurídica, neste caso com particular incidência no âmbito processual.”.*

¹⁷ Ac.TC nº 266/93, Processo nº 63/92, Conselheiro Relator Armindo Ribeiro Mendes, julgado em 30/03/1993, [Consult. 30/07/2020]. Disponível na Internet: <URL: http://www.pgdlisboa.pt/jurel/cst_busca_actc.php?ano_actc=1993&numero_actc=266 > “5. - *Tem mais de um século, entre nós, a existência de uma jurisdição especializada de trabalho. De facto, uma lei de 1889 criou tribunais de árbitros-avindores, de composição paritária - por abrangerem em número igual elementos representativos dos patrões e dos trabalhadores - cuja competência abarcava 'em geral, todas as controvérsias sobre a execução de contratos ou convenções de serviço, em assuntos industriais ou comerciais entre patrões, de uma parte, e os seus operários ou empregados, da outra; ou entre operários ou empregados entre si quando trabalham para o mesmo patrão; e em especial os que disserem respeito a salários, preço e qualidade da mão de obra, horas de trabalho contratadas ou devidas, observância de estipulações especiais, imperfeição na mão de obra, compensações de salários por alteração na qualidade da matéria-prima fornecida ou por modificação nas indicações de trabalho; indemnização pelo abandono da fábrica, ou por licenciamento ou abandono antes de findo o trabalho ajustado e indemnização por não cumprimento do contrato de aprendizagem' (art. 2º da Lei de 14 de Agosto de 1889).”.*

¹⁸ PINTO, José Augusto Rodrigues – Processo trabalhista de conhecimento. 7ª edição. São Paulo: LTr, 2005, pág. 12 *“Do ponto de vista universal, é inconcebível conjecturar-se sobre um direito processual do trabalho antes que a Revolução Industrial ganhasse corpo bastante para provocar conflitos de interesses entre patrões e operários com as especificidades próprias do que se convencionou chamar, dentro do aspecto trabalhista, de questão social.”.*

Em 1806, em França, vigorou a legislação *Conseils de prud'hommes*¹⁹, era um órgão com poder de decisão acerca dos conflitos laborais individuais.

Constituíram em Portugal os Tribunais de árbitros-avindores²⁰, através da Carta de Lei de 14 de agosto de 1889, para resolução de controvérsias entre empregadores e classe de empregados. As regras de funcionamento destes tribunais estabelecidas pelo Decreto de 19 de março de 1891²¹, fundamentados na oralidade dos atos praticados.

¹⁹ MARTINS, Alcides – Direito do processo laboral: uma síntese e algumas questões. 3.^a edição. Coimbra: Almedina, 2018, pág. 23 “*Lei de 18 de março de 1806 cria em Lyon um ‘conseil des prud’hommes’*”. (...) *Foram estes órgãos para-judiciais que inspiraram muitos dos países do continente europeu, originando um sistema de jurisdição especializada no âmbito das questões sociais*”.

²⁰ HESPANHOL, Manuel Pinto – A Jurisdição Social: evolução histórica e temas da jurisprudência. In: Revista do Centro de Estudos Judiciários. Lisboa: CEJ. N.º II, 2.º semestre de 2019, 2019, pág. 152, “*Os tribunais de árbitros-avindores foram implantados nas localidades com maior importância industrial, destacando-se como algumas características fundamentais: (i) composição de classe, sendo constituídos por entre 8 e 16 vogais, metade eleita por um colégio de empregadores e metade por um colégio de trabalhadores, e por um presidente e dois vice-presidentes «nomeados pelo governo de entre sete cidadãos estranhos às classes diretamente interessadas nas controvérsias»; (ii) proibição de intervenção de advogados; (iii) recurso para o tribunal do comércio, quando a causa excedesse a correspondente alçada; (iv) competência obrigatória para as questões suscitadas no âmbito da execução do contrato de trabalho, em especial as respeitantes a salários, preço e qualidade de mão de obra, horas de trabalho, indemnização pela verificação de despedimento, de abandono do trabalho ou não cumprimento do contrato de aprendizagem.*”.

²¹ Projecto de proposta de lei n.º 522, Parecer nº 51/MI, República Portuguesa, Actas da Câmara Corporativa, nº 114, VI Legislatura de 9 de abril de 1957. Disponível na Internet: <URL: <http://debates.parlamento.pt/catalogo/r2/acc/01/06/04/114/1957-04-09?sft=true#p1169> “2. A Carta de Lei de 14 de Agosto de 1889 autorizou a criação de tribunais de árbitros-avindores nos centros industriais importantes e destinou-os a julgar, em geral, as controvérsias sobre a execução de contratos nu convenções de serviço em assuntos industriais ou comerciais entre patrões, de uma parte, e, da outra, empregados ou operários (artigo 1.º). Estes tribunais eram constituídos com vogais eleitos, tirados de entre os patrões e os operários em número igual com um presidente e um vice-presidente nomeados pelo Governo de entre indivíduos estranhos àquelas classes, e das suas decisões havia recurso, sem limitação em matéria de competência, e, na restante, só nas causas do valor superior à alçada (artigo 8.º) para o tribunal comercial (artigo 9.º)

A seguir o Decreto de 19 de Março de 1891 estabeleceu as normas processuais a empregar nos tribunais de árbitros avindores, baseando-as num regime de oralidade quase absoluta; e a funcionar nestes moldes se mantiveram eles durante largos anos.

O Decreto n.º 16 021, de 12 de Outubro de 1928, trouxe a este regime alterações sensíveis. A oralidade foi mitigada (artigos 3.º, 4.º e 5.º); o tribunal passou a decidir somente sobre matéria de facto, competindo ao presidente a decisão de direito (artigo 10.º); fixou-se a alçada do tribunal em 1.000\$ (artigo 1.º) e a da Relação em 3.000\$ (artigo 13.º, § 2.º), permitindo-se recurso para o Supremo Tribunal de Justiça nas causas de valor superior a este (artigo 13.º).

Como juízo de conjunto, pode dizer-se que, por causa dos vícios da sua constituição e dos defeitos do seu funcionamento, os tribunais de árbitros avindores, deixando acumular milhares de processos, frustraram o desempenho da função social para que tinham sido destinados.”.

Entretanto, os tribunais de árbitros-avindores deixaram acumular milhares de processos sem decisão final, não cumprindo a sua função social de pacificação entre empregadores e empregados. Assim, o Decreto n.º 1288, de 09 de março de 1918, passou a vigorar e substituiu os tribunais de árbitros-avindores para tribunais de desastres no trabalho²².

Em 1933, iniciou-se o período denominado Estado Novo, com a promulgação da nova Constituição da República Portuguesa de 1933, com isso, a ditadura estava instaurada em Portugal²³.

Os tribunais dos desastres no trabalho, de árbitros avindores e arbitrais de previdência social foram extintos, através do Decreto n.º 23053, de 23 de setembro de 1933²⁴. Criou-se o Estatuto do Trabalho Nacional²⁵, Decreto-Lei n.º 23048, de 23 de setembro de 1933, iniciou-se o período de organização judiciária administrativa, por meio dos Decreto-Lei n.º 23185, de 30 de outubro de 1933.

O Decreto-Lei n.º 23185, de 30 de outubro de 1933 criou a competência para julgamento das ações trabalhistas e previdenciárias junto ao

²² Projecto de proposta de lei n.º 522, Parecer n.º 51/VI, República Portuguesa, Actas da Câmara Corporativa, n.º 114, VI Legislatura de 9 de abril de 1957. Disponível na Internet: <URL: <http://debates.parlamento.pt/catalogo/r2/acc/01/06/04/114/1957-04-09?sft=true#p1170> “Assim se mantiveram as coisas até ao Decreto n.º 4288, de 9 de Março de 1918, ampla regulamentação da matéria de acidentes de trabalho. Sem fazer grandes alterações na sua estrutura, este diploma estabeleceu que os tribunais especiais de árbitros-avindores, previstos na Lei n.º 83, passariam a ter a designação de tribunais de desastres no trabalho (artigo 40.º) e que os seus presidentes e vice-presidentes seriam bacharéis em Direito (artigo 51.º). A competência foi definida como sendo, «de maneira geral», a de conhecer e julgar todas as questões suscitadas na aplicação da Lei n.º 83 e seus respectivos regulamentos (artigo 90.º, n. 1.º). Da sentença final haveria recurso de apelação (artigo 131.º), mas da decisão da Relação não haveria recurso (artigo 137.º). Chegaram a constituir-se quinze tribunais de desastres no trabalho.”.

²³ RAMALHO, Vitor – Questões de Direito do Trabalho. 1ª Edição. Lisboa: Editorial O Século, 1979, pág. 38 “Os anos de 1933 e 1934 ficam assinalados pela publicação de uma série de diplomas que <legitimam> a ditadura e lançam os fundamentos do corporativismo, a par da institucionalização do partido único (a União Nacional), bem como da legião Portuguesa, etc.”.

²⁴ HESPANHOL, Manuel Pinto – A Jurisdição Social: evolução histórica e temas da jurisprudência. In: Revista do Centro de Estudos Judiciários. Lisboa: CEJ. N.º II, 2.º semestre de 2019, 2019, pág. 154, “Por sua vez, o Decreto-Lei n.º 23053, de 23 de setembro de 1933, fixou a competência dos órgãos da magistratura do trabalho e extinguiu os tribunais desastres no trabalho, de árbitros avindores e arbitrais de previdência social, cabendo ao Decreto-Lei n.º 24194, de 20 de julho de 1934 e ao Decreto-Lei n.º 24363, de 15 de agosto de 1934, estatuir as normas processuais a seguir nos tribunais do trabalho.”.

²⁵ RAMALHO, Vitor – Questões de Direito do Trabalho. 1ª Edição. Lisboa: Editorial O Século, 1979, pág. 39 “Tribunais especiais de trabalho e forma processual com predominância de funções conciliatórias entre o capital e o trabalhador.”.

Supremo Tribunal Administrativo, pois, até aquela data as questões relativas à *“legislação operária eram julgadas por três órgãos jurisdicionais: os tribunais de árbitros-avindores, os tribunais arbitrais de previdência social e os tribunais de desastres no trabalho.”*²⁶

A estrutura jurisdicional do Trabalho foi definida com a promulgação do Decreto-Lei n.º 24363, de 15 de agosto de 1934²⁷, em razão do Decreto-Lei n.º 24194, de 20 de julho de 1934, ser omissivo e com imprecisões sobre as normas processuais e regras de funcionamento da Justiça do Trabalho.

Devido a aprovação do Código de Processo Civil de 1939, também conhecido como “Código Alberto dos Reis”²⁸, constatou-se a imprescindibilidade de revisão e criação de um código com organização própria, que regulassem as regras e normas oriundas das relações laborais²⁹.

Desta forma, o Decreto-Lei n.º 30910, de 23 de novembro de 1940, aprovou o primeiro Código de Processo nos Tribunais do Trabalho, que entrou em vigor em 01 de janeiro de 1941, conhecido como CPT/1941.

Muito embora o CPT/1941 e os tribunais especiais de árbitros-avindores tivessem a competência para solucionar os casos de indenização em

²⁶ Supremo Tribunal Administrativo, Capítulo 6 - VI. O Supremo Tribunal Administrativo, tribunal especial integrado no poder executivo, disponível em <https://www.stadministrativo.pt/historia/capitulo-6/>

²⁷ Decreto-lei n.º 24363, de 15 de agosto de 1934, Preâmbulo. Disponível na Internet: <URL: <https://dre.pt/application/file/457699> > “O decreto-lei nº 24:194, de 20 de Julho, que veio a estabelecer as normas processuais a seguir e os preceitos a observar no funcionamento dos tribunais de trabalho, faz referência em algumas das suas disposições a modelos anexos, que não foram porém publicados.

Porque há vários distritos em que apenas existem delegados do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, pelo que se torna necessário determinar com rigor a sua competência em relação a todas as questões sujeitas à jurisdição dos tribunais de trabalho; porque há toda a vantagem em actualizar, tanto quanto possível, o disposto referente à matéria de previdência social, e porque acresce ainda que algumas disposições houve que no ‘Diário do Governo’ foram inseridas com inexactidões e omissões, vai proceder-se a uma nova publicação do referido decreto.”.

²⁸ Decreto-lei nº 26637, de 28 de maio de 1939.

²⁹ Decreto-Lei n.º 45497, de 30 de dezembro de 1963, Exposição dos Motivos. Disponível na Internet: <URL: <https://dre.pt/application/conteudo/680446> > dispunha sobre a estrutura da jurisdição trabalhista de 1933 “Este sistema, instituído pelo Decreto-lei nº 24363, de 15 de Agosto de 1934, cedo, porém, se revelou inconveniente pela sua prolixidade e inadequação às necessidades de adjectivação autónoma do direito do trabalho. Situação que ainda se agravou, quando em 1939 foi publicado o Código de Processo Civil, pondo por forma clara em causa a técnica usada e apontando abertamente à necessidade da sua revisão e aperfeiçoamento.”

razão de despedimento, mas nada abordavam acerca de despedimento coletivo, apenas sobre a extinção do contrato de trabalho de forma individual.

Assim, a questão do despedimento coletivo surge no ordenamento jurídico português através do Decreto-Lei n.º 44 506, de 10 de agosto de 1962³⁰, em seu artigo 11.º, *“passou a cobrir outros casos de despedimento colectivo na indústria, quer estes ocorressem pelo encerramento das empresas (por reorganização industrial ou diverso motivo) quer se verificassem em virtude de transferência de local ou de simples necessidade de redução do pessoal.”*³¹

Durante a vigência do Decreto-Lei n.º 44506, de 10 de agosto de 1962, a Secretaria de Estado do Emprego possuía competência para averiguação dos fundamentos invocados pelo empregador para a cessação dos contratos de trabalho³², em decorrência de despedimento coletivo, o que poderia ensejar em proibição do despedimento, sendo proferido despacho ministerial³³.

Isto é, não existia controle jurisdicional por parte do Poder Judiciário, mesmo com a existência de estrutura da Justiça do Trabalho e em vigor o Código de Processo do Trabalho. Ao contrário, o controle de admissibilidade do despedimento coletivo estava vinculado à Administração Pública.

³⁰ XAVIER, Bernardo Lobo / MARTINS, P. Furtado / CARVALHO, A. Nunes de / VASCONCELOS, Joana – Manual de Direito do Trabalho. 4.ª Edição Revista e Actualizada. Sintra: Rei dos Livros, 2020, pág. 840, *“Muito embora o tema não fosse propriamente desconhecido, a legislação que trata pela primeira vez com algum desenvolvimento o despedimento colectivo é o DL n.º 44 506, de 10 de Agosto de 1962, estabelecendo providências especiais, controlo governamental e um embrião de subsidio de desemprego para as situações de redução de postos de trabalho na indústria.”*

³¹ XAVIER, Bernardo Lobo – O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa, Lisboa: Editora Verbo, 2000, págs. 52 e 53, *“Foi em desenvolvimento desta lei, e quando internacionalmente já se começava a falar de política activa de mão-de-obra, que surgiu o DL n.º 44 506, de 10 de Agosto de 1962, que cunhou, aliás, no nosso sistema, a expressão «despedimento colectivo».”*

³² ALEGRE, Carlos – Código de Processo do Trabalho Anotado. Coimbra: Almedina, 2001, pág. 362, *“Numa primeira fase legislativa, esse processo de controlo era feito pelas autoridades administrativas com competência na matéria (Ministério do Emprego e Segurança Social), mas a lei actual (acima referida) acabou com a fiscalização administrativa e remeteu para os tribunais de trabalho a competência para apreciarem e decidirem no litígios decorrentes dos alegados despedimentos colectivos (artigo 25.º).”*

³³ Neste mesmo sentido, MONTEIRO, Luís Miguel – Processo de Impugnação de Despedimento Colectivo. In: Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Volume V. Coimbra: Almedina, 2007, pág. 81, *“Como se sabe, no regime anterior ao aprovado pelo DL 64-A/89, o despedimento colectivo supunha a organização de procedimento de natureza administrativa, da competência de estrutura governamental responsável pela área laboral – a Secretaria de Estado do Emprego -, destinado a verificar da existência dos fundamentos invocados para a ruptura contratual (art. 17.º), procedimento que podia culminar com a proibição do despedimento, por despacho ministerial.”*

Em 1974, após a Revolução de 25 de abril de 1974, entrou em vigor o Decreto-Lei n.º 783/74, de 31 de dezembro, “*fixando-se compensações para os trabalhadores e um procedimento próprio, com debate pelas ERT e controlo das motivações apresentadas. Resultou um forte controlo administrativo, mantido pela legislação subsequente, a partir de 1976, quando se passou a tratar o despedimento colectivo juntamente com as outras formas de despedimento.*”³⁴.

Assim, em 1975, o Decreto-Lei n.º 783/74, de 31 de dezembro, foi integrado pela Lei de Despedimentos – Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de julho, introduzida pelo Decreto-Lei n.º 84/76, de 28 de janeiro³⁵.

Com a revogação da Lei de Despedimentos, e, com o advento do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro (conhecido como Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual de Trabalho e da Celebração e Caducidade do Contrato de Trabalho a Termo – LCCT)³⁶, o legislador constatou a carência de institutos processuais para impugnação do despedimento coletivo.

Para sanar a lacuna legislativa, o primeiro diploma processual do trabalho a prever a ação de impugnação de despedimento coletivo foi o Decreto-

³⁴ XAVIER, Bernardo Lobo / MARTINS, P. Furtado / CARVALHO, A. Nunes de / VASCONCELOS, Joana – Manual de Direito do Trabalho. 4.ª Edição Revista e Atualizada. Sintra: Rei dos Livros, 2020, pág. 840.

³⁵ Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 84/76 que: “*Considerando a necessidade de rever em certos aspectos o regime legal dos despedimentos previstos pelo Decreto-Lei n.º 372-A/75, designadamente a supressão da matéria respeitante ao despedimento por motivo atendível, compreendida no capítulo V do citado diploma, em virtude de a prática ter demonstrado que o referido tipo de despedimentos se revelou inadequado à defesa da estabilidade do emprego, motivando a contestação generalizada dos trabalhadores; que se mostra vantajosa a integração da regulamentação respeitante aos despedimentos colectivos no presente diploma, aglutinando num só decreto-lei todas as formas legalmente permitidas de cessação do contrato de trabalho.*”.

³⁶ VASCONCELLOS, Joana – Direito Processual do Trabalho. 1ª Edição. Lisboa. Universidade Católica Editora, 2017, págs. 131 e 132, “*O DL n.º 64-A/89, de 27/2, que aprovou o regime jurídico da cessação do contrato de trabalho e da celebração e da caducidade do contrato de trabalho a termo, inovou significativamente face ao direito anterior em matéria de controlo do despedimento colectivo, atenuando a intervenção governamental no respetivo procedimento e cometendo aos tribunais a “tutela dos trabalhadores, sobretudo no âmbito da legalidade da fundamentação e do procedimento. Essa opção tornou necessária a criação de “um sistema processual próprio” ao qual se referiu seu art. 25.º, n.º 3, que determinava que “a providência cautelar de suspensão e a ação de impugnação de despedimento seguem os termos previstos no Código de Processo do Trabalho”.*”.

Lei n.º 315/89, de 21 de setembro³⁷, que alterou o Código de Processo do Trabalho de 1981³⁸, em vigor na época.

Conforme o preâmbulo do Decreto-Lei n.º 315/89, de 21 de setembro, aditou o CPT/1981 e acrescentou as regras para controle jurisdicional de processo de impugnação de despedimento coletivo, afastando a intervenção da Administração Pública, nos termos dos artigos 156.º-A a 156.º-H “*Nas acções de impugnação do despedimento colectivo deve o réu requerer, dentro do prazo para a contestação, o chamamento para intervenção dos trabalhadores com legitimidade processual, nos termos do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, não se aplicando, neste caso, o disposto no artigo 357.º do Código de Processo Civil.*”³⁹

A Lei n.º 32/99, de 18 de maio, transpôs determinadas regras⁴⁰ da Diretiva Comunitária n.º 98/59/CE, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros em relação à matéria no tocante ao despedimento coletivo. E, com isso, trouxe diversas alterações à Lei

³⁷ VASCONCELOS, Joana – Sobre os Efeitos da Revelia na Impugnação do Despedimento Coletivo. In: Revista Internacional de Direito do Trabalho. Lisboa: Instituto de Direito do Trabalho, Ano I, n.º. 1, 2021, pág. 874, nota de rodapé, “*O processo de impugnação do despedimento coletivo foi criado pelo DL n.º 315/89, de 21-9, que, dando execução ao previsto no artigo 25.º, n.º 3, do DL n.º 64-A/89, de 27/2, estabeleceu os ‘mecanismos processuais adequados à efetivação do direito à impugnação do despedimento coletivo’ (v. o respetivo Preâmbulo), aditando ao articulado então vigente do CPT os artigos 156.º-A a 156.º-H.*”.

³⁸ Decreto-Lei n.º 272/81, de 30 de setembro.

³⁹ Nos comentários acerca do artigo 357.º do CPC/1961, NETO, Abílio – Código de Processo Civil Anotado. 11ª Edição refundida e atualizada. Lisboa: Ediforum Edições Jurídicas Lda., 1993, pág. 304, “*2.O requerimento de intervenção principal provocada só é admissível até ser proferido o despacho saneador (sendo, pois, irrelevante a data em que este é notificado às partes) (Ac. RC, de 17.2.1987: BMJ, n.º 364.º-953).*”.

⁴⁰ XAVIER, Bernardo Lobo – Regime do despedimento colectivo e as alterações da L n.º 32/99. In: Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Volume III. Coimbra: Almedina, 2002, pág. 231, “*De facto, as recentes modificações da L n.º 32/99 são introduzidas exactamente para o efeito de transposição de certos aspectos da Directiva.*” Conclui nas págs. 232 e 233, “*Podemos dizer que o nosso sistema legal cumpre adequadamente a Directiva. O Governo submeteu a este propósito a discussão pública um projecto de diploma que contemplava certos aspectos omissos na LDesp. e apresentou uma proposta de lei, depois aprovada na Assembleia da República e que constitui a L n.º 32/99. No caso português houve assim ultimamente a transposição quase expressa.*”. Acrescenta posteriormente na pág. 251, “*2 – As inovações procedimentais quanto à assistência de peritos. Fazendo uma apreciação mais detalhada, encontraremos que Lei n.º 32/99 pretende efectuar a transposição da directiva em três aspectos procedimentais, ampliando a informação dos trabalhadores quanto ao arco temporal em que se efectivam os despedimentos, quanto às indemnizações e, no plano de aconselhamento, estabelecendo a possibilidade de intervenção de peritos.*”.

de Despedimentos (LCCT)⁴¹ referente às dispensas coletivas, incumbindo aos serviços administrativos apenas a fiscalização formal do despedimento coletivo⁴².

Logo, a competência material passou ao Tribunal do Trabalho⁴³ para controle jurisdicional das ações de impugnação de despedimento coletivo.

Ademais, a Lei n.º 32/99, de 18 de maio, afastou a obrigatoriedade de devolução da compensação recebida pelo trabalhador como forma de “*aceitação do despedimento coletivo*”⁴⁴.

Neste sentido Abílio Neto⁴⁵, “*Com o início de vigência da Lei n.º 32/99, que revogou o n.º 3 do citado art. 23.º, todos os trabalhadores abrangidos por um despedimento colectivo passaram a poder exercitar o direito de impugnação*”

⁴¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais – Revista e actualizada à Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. 9ª Edição. Coimbra: Almedina, 2023, págs. 1053 e 1054, “(...) no pendor administrativo do processo de despedimento, que passava por uma intervenção dos serviços do Ministério do Trabalho tanto na fase negociada como na fase decisória do processo, carecendo, aliás, a decisão final sobre o despedimento da autorização dos serviços administrativos.

Com a LCCT, esta índole excessivamente publicista do regime do despedimento colectivo desvaneceu-se, ficando a participação dos serviços administrativos no processo reduzida a um papel de fiscalização formal e apoio técnico na fase negociada e a pedido das partes.”.

⁴² XAVIER, Bernardo Lobo – Regime do despedimento colectivo e as alterações da L n.º 32/99. In: Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Volume III. Coimbra: Almedina, 2002, pág. 228, “*Havemos de refletir mais pormenorizadamente o esquema agora montado pela L n.º 32/99, que propicia um controlo sistemático pelos tribunais da licitude do despedimento colectivo, em termos de estímulo ao conflito. Aliás, tal estímulo é agora reforçado pelo aumento das possibilidades de requerimento de suspensão, anteriormente limitada a aspectos formais e agora estendido à procedência dos motivos (nova redacção do art. 25.º, 1).”.* Acrescenta também o autor na pág. 228, “*O sistema de controlo dos despedimentos colectivos mudou a partir de 1989, substituindo-se o controlo administrativo pelo controlo judicial. Não se elimina, contudo, totalmente o controlo administrativo.* (nota de rodapé).”.

⁴³ Atualmente denominado como Juízo do Trabalho, terminologia adotada pela Lei n.º 3/99, de 13 de janeiro, designou a Lei de Organização e Funcionamento dos Tribunais Judiciais (LOFTJ).

⁴⁴ XAVIER, Bernardo Lobo – Regime do despedimento colectivo e as alterações da L n.º 32/99. In: Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Volume III. Coimbra: Almedina, 2002, pág. 254.

⁴⁵ NETO, Abílio – Código de Processo do Trabalho Anotado. 3ª Edição. Lisboa: Ediforum Edições Jurídicas Lda., 2002, pág. 332, “**2.** Nos termos dos arts. 23.º, n.º 3, e 25.º, n.º 1, da Lei dos Despedimentos (Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27-2), na redacção anterior à Lei n.º 32/99, de 18-5, só podiam impugnar o despedimento colectivo os trabalhadores que não tivessem recebido a compensação indemnizatória, funcionando o recebimento da indemnização como causa inibitória do exercício daquele direito.

Com o início de vigência da Lei n.º 32/99, que revogou o n.º 3 do citado art. 23.º, todos os trabalhadores abrangidos por um despedimento colectivo passaram a poder exercitar o direito de impugnação previsto no n.º 1 do art. 25.º, independentemente do facto de terem, ou não, recebido indemnização.”.

previsto no n.º 1 do art. 25.º, independentemente do facto de terem, ou não, recebido indemnização.”.

O prazo de impugnação de despedimento coletivo estabelecido era de até 90 (noventa) dias. Mas, podia o trabalhador discordando da dispensa coletiva, requerer a suspensão do despedimento, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, a contar da cessação do contrato de trabalho⁴⁶.

Contudo, com o advento do CPT/1999, a regra retrocedeu àquela prevista pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro. Assim, nos termos dos artigos 401.º, n.º 4 do CT/2003 e artigo 366.º, n.º 4 do CT/2009, atualmente, prevalece a regra de que é presumível a aceitação do despedimento coletivo pelo trabalhador quando este não devolve a compensação paga pelo empregador.⁴⁷

O Código do Trabalho de 2009⁴⁸ alterou e alargou as formas de extinção do contrato de trabalho comparativamente ao Código do Trabalho de

⁴⁶ PINHEIRO, Paulo Sousa – As recentes alterações ao Código de Processo do Trabalho. In: Prontuário de Direito do Trabalho. Lisboa: CEJ. n.º II, 2º semestre de 2019, 2019, pág. 213, nota de rodapé 24.

⁴⁷ NETO, Abílio – Código de Processo do Trabalho Anotado. 5ª Edição. Lisboa: Ediforum Edições Jurídicas Lda., 2011, pág. 403, “3. À data da publicação do CPT/1999, o recebimento pelo trabalhador da compensação prevista para a cessação do contrato de trabalho no âmbito do despedimento coletivo não valia como aceitação do despedimento, porquanto a Lei n.º 32/99, de 18-5, suprimira o n.º 3 do art. 23.º da LCCT, que consagrava essa aceitação, inerente ao recebimento da compensação, e, daí, a regra do n.º 3 deste art. 156.º (vid. Bernardo Xavier, ‘O Despedimento Colectivo....’, 2000, ps. 559 e ss.).
Todavia, quer o n.º 4 do art. 401 do CT/2003, que o n.º 4 do 366.º do CT/2009, reintroduziram a regra suprimida pela Lei n.º 32/99, ao estipular que ‘presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo’, acrescentando agora o n.º 5 do citado art. 366.º que ‘a presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida’.
Assim, salvo melhor entendimento, o legislador do CPT/2009 deveria ter suprimido a imposição do n.º 3 deste art. 156., pois não faz qualquer sentido o chamamento para intervenção dos trabalhadores que aceitaram o despedimento.”.

⁴⁸ Resumidamente, até o momento, em Portugal, tiveram cinco Códigos de Processo do Trabalho, cfr. MARTINEZ, Pedro Romano – O Novo Código de Processo do Trabalho – Uma Reforma Necessária. In: Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Volume VI. Coimbra: Almedina, 2012, pág. 12 “De 1940 até o momento actual podemos atender a 5, eventualmente 6, códigos de processo do trabalho. Em 1940, por via do Decreto-Lei nº 30.190, de 3 de Novembro, foi aprovado o Código do Processo do Trabalho de 1940. Seguiu-se o Código de Processo do Trabalho de 1963, aprovado pelo Decreto-Lei nº 45.497, de 30 de Dezembro de 1963. Não tendo entrado em vigor, cabe ainda atender ao Código de Processo do Trabalho de 1979 (Decreto-Lei nº 537/79, de 31 de Dezembro). A reforma de 1979, veio, com diferentes soluções, a ser posta em prática com o Código de Processo do Trabalho de 1981 (Decreto-Lei nº 272-A/81, de 30 de Setembro). Por fim, o regime processual do trabalho passou a constar do Código de Processo do Trabalho de 1999 (Decreto-Lei nº 480/99, de 9 de Novembro), que entrou em vigor em 1 de janeiro de 2000, substancialmente alterado e republicado em 2009 (Decreto-

2003. Desta forma passaram a estar elencadas as modalidades de cessação, caducidade; revogação; despedimento por facto imputável ao trabalhador; despedimento coletivo; despedimento por extinção do posto de trabalho; despedimento por inadaptação; resolução pelo trabalhador; denúncia pelo trabalhador, nos termos do artigo 340.º do CT⁴⁹.

A Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro, procedeu mais uma alteração ao Código de Processo do Trabalho, que trouxe modulações nos artigos do CPT, bem como adequação ao CPC, aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho.

Não obstante a alteração do CPT pela Lei n.º 13/2023, de 03 de abril, os artigos sobre a ação de impugnação de despedimento coletivo não foram alterados e permaneceram conforme a redação oriunda da alteração anterior pela Lei n.º 107/2019, de 09 de setembro.

No que concerne ao objeto desta dissertação os artigos acerca do processo de impugnação de despedimento coletivo foram alterados, com acréscimos de novas regras, tramitações e sanções, como é o caso de não apresentação de defesa ou documentos que comprovem o procedimento de despedimento coletivo, no qual será aplicada ao Empregador o instituto da Revelia.

1.3 - Sistematização e fundamentos de despedimento coletivo

1.3.1 – Da decisão de despedir pelo empregador

O Direito Processual do Trabalho tramita juntamente com as normas de direito substantivo. Assim o é, em quase todo o Direito Processual. Não obstante a sua autonomia perante o Direito do Trabalho com princípios próprios, com regras e formalidades exclusivas, como o próprio nome diz, tem como

Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro). As alterações de 2009 entraram em vigor a 1 de Janeiro de 2010.” Acrescenta-se ainda, que em 2013, o Código de Processo do Trabalho sofreu algumas alterações por meio da Lei n.º 63, de 27 de agosto. Em 2019, o CPT foi alterado pela Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro. E, a até a entrega deste trabalho, a última alteração do CPT ocorreu por meio da Lei n.º 13/2023, de 04 de abril.

⁴⁹ CORDEIRO, António Menezes – Direito do Trabalho. Volume II. 1ª Edição. Coimbra: Almedina, 2019, pág. 863.

objetivo principal regularizar as normas processuais acerca daquele direito material pretendido.

Assim neste contexto, tem-se que as regras acerca de despedimento coletivo estão previstas a partir dos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho⁵⁰. Contudo, trata-se de indicação meramente exemplificativa⁵¹ e não taxativa.

Não obstante o posicionamento adotado pelos doutrinadores David Falcão e Sérgio Tenreiro Tomás, sobre a taxatividade⁵² dos motivos ensejadores para o despedimento coletivo. No entanto, a mesma posição não se adota neste trabalho. Pois, conclui-se que podem existir outros motivos que justifiquem a escolha do empregador para realização da extinção dos contratos de trabalho por meio do despedimento coletivo, além daqueles elencados no artigo 359.º do Código do Trabalho.

O sistema português relacionado ao despedimento coletivo indica ser inovador em comparação com regimes de outros ordenamentos jurídicos.⁵³

⁵⁰ Artigo 359.º - Noção de despedimento colectivo

1 - Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

⁵¹ MARTINEZ, Pedro Romano – Direito do Trabalho. 10ª Edição. Coimbra: Almedina, 2022, pág. 1003, *“trata-se, todavia, de uma indicação exemplificativa de aspetos integrantes dos referidos motivos, (...), podendo haver outros motivos justificativos do despedimento.”*

⁵² Afirmam os autores que se trata de motivos definidos pela lei taxativamente, FALCÃO, David e TOMÁS, Sérgio Tenreiro – Lições de Direito do Trabalho – A relação individual do trabalho. 12.ª edição. Coimbra: Almedina, 2023, pág. 316, *“O despedimento coletivo enquanto forma de cessação do contrato de trabalho com base em justa causa objetiva é despoletado obrigatoriamente por uma causa exógena à relação laboral não imputável nem a empregador nem a trabalhador. Portanto, a lei define taxativamente, quais os motivos que podem conduzir ao despedimento coletivo no artigo 359.º, n.º 2.”*

⁵³ XAVIER, Bernardo Lobo – O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa, Lisboa, Editora Verbo, 2000, pág. X, *“De qualquer modo, esta primeira aproximação às fontes e aos ordenamentos estrangeiros permite-me observar que, no sistema português, o despedimento colectivo tem carácter abrangente, porque no seu conceito cabem mesmo os despedimentos de muito pequena expressão quantitativa; paradigmático, como regime regra para as outras formas de despedimento ordinário; e habilitante, constituindo talvez a forma mais expedita de despedir. De tal resulta, ‘prima facie’, a originalidade do nosso sistema, que se afasta em muito dos outros ordenamentos, cabendo arredar estereótipos que concorrem para uma perspetivação errada do despedimento colectivo, tal como ele deve ser entendido entre nós.”*

O conceito de despedimento coletivo foi concebido pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro, versa “*cessação de contratos individuais de trabalho promovida pela entidade empregadora operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresas com 2 a 50 ou mais de 50 trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução de pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.*”⁵⁴.

Portanto, configura-se a dispensa coletiva quando ocorre a cessação do contrato de trabalho de, no mínimo, 02 (dois) trabalhadores (levando em consideração o tamanho da empresa como micro ou pequena empresa) ou, de pelo menos, 05 (cinco) empregados, quando se tratar de média ou grande empresa, durante o período de 3 (três) meses, nos termos do artigo 359.º, n.º 1 do CT⁵⁵.

Ressalta-se que a *ratio* do despedimento coletivo é a reestruturação, o redimensionamento da empresa, com o intuito de sobrepujar um momento de crise empresarial e não apenas, a diminuição do número de trabalhadores.⁵⁶

⁵⁴ FERREIRA, Alberto Leite – Código de Processo do Trabalho anotado. 4.ª Edição. Coimbra: Coimbra Editora, 1996, pág. 678, “II – O despedimento colectivo assento num processo de negociação que tem na sua origem uma comunicação escrita dirigida pela entidade empregadora à estrutura representativa dos trabalhadores – comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa – ou, na sua falta, a cada um dos trabalhadores a abranger, reveladora de «a sua intenção de proceder ao despedimento, acompanhada dos respectivos fundamentos de natureza económica, financeira ou técnica, além de outros – Dec. Lei n.º 64-A, de 27 de Fevereiro, art. 17.º, n.º 2.”.

⁵⁵ Ac. STJ, Processo n.º 10118/16.2T8VNG-A.P1.S1, Relator Gonçalves Rocha, 4.ª Secção, julgado em 26-09-2018, [Consult. 22/04/2022]. Disponível na Internet: <URL: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/d831a82e3beefbfe80258315003d66b0?OpenDocument> > “o despedimento colectivo caracteriza-se pela cessação de vários contratos de trabalho, promovida pela entidade empregadora no decurso dum determinado período, tendo uma motivação comum a todos os trabalhadores abrangidos.”

⁵⁶ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – Direito do Trabalho. 8.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2023, pág. 483, “A Lei 13/2023, de 3 de Abril veio ainda aditar ao Código do Trabalho o art. 338º-A, estabelecendo um novo efeito do despedimento colectivo, que é a proibição de aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento colectivo.”.

Concernente ao número de trabalhadores, devem ser excluídos os trabalhadores temporários, tendo em vista que a relação laboral não é vinculada ao empregador, mas sim, com a própria empresa de trabalho temporário.

Neste sentido, consagrou-se a alteração do Código do Trabalho trazida pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, a qual aditou o artigo 338-A, do CT, para constar a proibição do recurso de outsourcing, que se trata da contratação de mão-de-obra terceirizada em substituição do empregado que teve seu contrato de trabalho cessado, em razão de despedimento coletivo e de extinção do posto de trabalho⁵⁷, no período de 12 (doze) meses a contar da cessação dos contratos de trabalho, sob pena de contraordenação muito grave.

Desta maneira, a Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho proibiu a utilização do “*outsourcing*” durante 12 (doze) meses a contar da data do despedimento coletivo ou por extinção dos postos de trabalho.⁵⁸

Se assim não o fosse, haveria arbitrariedade por parte do empregador em realizar a dispensa coletiva ilicitamente de um trabalhador que não possui vínculo consigo.

Conforme preceituam os números 1 e 2, do artigo 359.º do CT que estabelecem quais os motivos⁵⁹ que ensejam o despedimento coletivo, desde

⁵⁷ Com relação à distinção entre despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento coletivo, uma das diferenças consiste no número de trabalhadores a serem dispensados, enquanto na extinção do posto de trabalho basta um trabalhador (para pequena empresa) ou quatro trabalhadores (para empresa de médio ou grande porte), já para o despedimento coletivo necessários dois trabalhadores ou, pelo menos, cinco trabalhadores. Afirma GOMES, Júlio Manuel Vieira – Direito do Trabalho. Volume I – Relação Individuais de Trabalho. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, págs. 983 e 984, “enquanto no despedimento por extinção do posto de trabalho, havendo vários postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico a extinguir, o empregador tem que obedecer a determinados critérios legais, no despedimento colectivo o empregador é livre na fixação dos critérios que vai seguir para a selecção dos trabalhadores a despedir, embora tenha que indicar quais critérios na comunicação enviada à comissão dos trabalhadores ou outra estrutura representativa dos trabalhadores.”.

⁵⁸ Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho – Principais Medidas. [Consult. 01/10/2023]. Disponível na Internet: <URL: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=agenda-do-trabalho-digno-saiba-tudo-o-que-vai-mudar> >

⁵⁹ AMADO, João Leal – Contrato de Trabalho – Noções Básicas. 4.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2022, pág. 396, “(...) o elemento fundamental de distinção deste despedimento face ao despedimento com justa causa não reside propriamente no aspecto quantitativo, no número de trabalhadores a abranger, mas sim na natureza dos motivos subjacentes a cada um deles: motivos disciplinares neste caso, motivos económicos, ‘lato sensu’ («de mercado, estruturais ou tecnológicos»), naquele.”.

que estejam devidamente fundamentados no encerramento de uma ou várias seções ou estrutura equivalente; redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.⁶⁰

Portanto, podem ser objetos do despedimento coletivo:

- i. fato extintivo, conforme os artigos 359.º, 346.º e 347.º do CT⁶¹, (os dois últimos artigos, desde ocorra a transmissão da empresa ou estabelecimento);
- ii. elemento qualitativo, previsto nos artigos 359.º e 347.º do CT⁶²;
- iii. quantitativo, nos termos dos artigos 359.º e 368.º, alínea d) e artigo 100.º do CT;
- iv. Temporal, de acordo com o artigo 359.º do CT.

⁶⁰ Artigo 359.º - Noção de despedimento colectivo

2 - Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado - redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

⁶¹ Entretanto, em posição contrária a deste trabalho, os autores afirmam que a extinção da empresa, trata-se de caducidade do contrato de trabalho, QUINTAS, Paula / QUINTAS, Hélder – Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho. 7ª Edição. Coimbra: Almedina, 2018, pág. 162, “A extinção definitiva da empresa não gera despedimento coletivo, sendo causa de caducidade contratual (art.s 346.º e 347.º, ambos do CT)”. Não mencionavam os autores acerca da transmissão da empresa e/ou estabelecimento.

Contudo, o posicionamento dos autores, atual, é semelhante ao entendimento deste trabalho, veja-se, QUINTAS, Paula / QUINTAS, Hélder – Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho. 11ª Edição. Coimbra: Almedina, 2023, pág. 188, “De modo igual, a extinção de pessoa coletiva empregadora só opera a caducidade do contrato de trabalho quando não se verifique a transmissão da empresa ou do estabelecimento, prevista no art. 285.º, do CT (art. 346.º, n.º 1, do CT).”.

⁶² ALEGRE, Carlos – Código de Processo do Trabalho Anotado. Coimbra: Almedina, 2001, pág. 362, “O conceito de despedimento colectivo integra, como se vê, dois elementos: um quantitativo, relativamente ao número de trabalhadores objecto de despedimento; outro qualitativo, referente aos motivos ou causas de despedimento. O elemento quantitativo consiste na fixação do número mínimo de trabalhadores despedidos, para que se possa considerar estar-se em face de um despedimento colectivo. Esse número é de dois, em empresas de pequena dimensão (com 2 a 50 trabalhadores) e de cinco, nas empresas de maior dimensão (com mais de 50 trabalhadores). No que concerne ao elemento qualitativo, a sua apreciação torna-se um pouco mais complexa, porque gira em torno da questão do controlo ou fiscalização das razões apontadas pela entidade empregadora para justificar o despedimento colectivo.”.

Sendo que para o fato extintivo refere-se a um ato jurídico do empregador, ou seja, uma decisão subjetiva vinculada ao poder de direção da empresa empregadora. No que se refere ao elemento qualitativo está relacionado ao encerramento parcial da empresa e/ou motivo econômico (deve-se levar em consideração, não apenas o setor ou estabelecimento, mas sim, a empresa como um todo)⁶³.

Quanto ao elemento quantitativo vincula-se ao número de trabalhadores dispensados pelo Empregador, em razão do porte da empresa⁶⁴. O elemento temporal diz respeito ao período de realização das dispensas, que devem ocorrer em um lapso temporal, a contar desde a primeira dispensa, no máximo, três meses, para daí sim, configurar o despedimento coletivo.

Não obstante a previsão legal mencionar encerramento parcial ou total⁶⁵ de uma seção da empresa, no decorrer do procedimento de despedimento coletivo, durante a fase de negociações, pode ocorrer a verificação juntamente com os serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral e a comissão de trabalhadores, e optar por outros meios para a adequação do

⁶³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais – Revista e actualizada à Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. 9ª Edição. Coimbra: Almedina, 2023, pág. 1059, “no caso do despedimento colectivo visar a supressão de uma secção ou estabelecimento da empresa, entende-se que a contagem dos trabalhadores é sempre de reportar à empresa no seu conjunto por força da própria razão de ser do despedimento colectivo, que é um motivo económico ligado à empresa na sua globalidade, independentemente do facto de, na prática, a medida do despedimento recair apenas sobre determinada secção ou unidade da empresa. (...) é uma noção ampla – ou seja, coincidente com o conceito de empresa laboral, oportunamente desenvolvido.”.

⁶⁴ Artigo 100.º - Tipos de empresas

1 - Considera-se:

- a) Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores;
- b) Pequena empresa a que emprega de 10 a menos de 50 trabalhadores;
- c) Média empresa a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores;
- d) Grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores.

2 - Para efeitos do número anterior, o número de trabalhadores corresponde à média do ano civil antecedente.

⁶⁵ No caso de encerramento definitivo da empresa, cabe ao empregador alegar a caducidade dos contratos de trabalho celebrados, conforme preceitua o artigo 346.º, n.º 3 do CT, para isso devem ser observadas as regras de comunicações para despedimento coletivo (artigo 360.º do CT). Neste sentido, RAMALHO, Maria do Rosário Palma – Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais – Revista e actualizada ao Código do Trabalho de 2009, com as alterações introduzidas até Agosto de 2021. 8ª Edição. Coimbra: Almedina, 2021, pág. 976.

quadro de pessoal. Esta verificação é possível e válida, conforme decidiu o Tribunal da Relação de Lisboa⁶⁶.

Em contrapartida, o Supremo Tribunal de Justiça decidiu que, o encerramento temporário de uma empresa para fins de obras, com isso cause dificuldades económico-financeiras à empresa, não pode constituir como fundamento para configuração de despedimento coletivo⁶⁷.

O empregador tem o poder de direção, nos termos do artigo 1156.º do Código Civil, *“o contrato de trabalho prevê, estruturalmente, que o trabalhador desenvolva uma atividade sob a autoridade e a direção do empregador.”*⁶⁸.

Portanto, trata-se de uma decisão discricionária, um ato de vontade do empregador em como gerir seu próprio negócio, leva em consideração *“um conjunto de factos reais, supostos e hipotéticos, e ainda em prognósticos dos quais se parte, segundo critérios de pura gestão ou outros eventualmente relevantes, para a limitação da oferta de emprego.”*⁶⁹

Em posicionamento contrário, afirma Pedro Romano Martinez⁷⁰ que *“No fundo, como se trata de uma resolução com causa objetiva, o despedimento não é discricionário, tem de ser fundamentado, e a motivação deve ser encontrada nos factores de mercado, estruturais ou tecnológicos.”*

⁶⁶ Ac. TRL, Processo n.º 272-09.5TTVFX.L1-4, Relator José Feteira, julgado em 23-09-2009, [Consult. 12/05/2022]. Disponível na Internet: < URL: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/e8ae3815e95c023e8025764e00391fec?OpenDocument> > *“Por outro lado e a nosso ver, um despedimento colectivo não se justifica apenas quando se pretenda proceder ao encerramento de uma qualquer secção ou estrutura equivalente de uma empresa. Outras razões, designadamente de mercado, estruturais ou de desenvolvimento tecnológico, podem justificar o redimensionamento de uma empresa e isso implicar uma adequação do seu quadro de pessoal, a qual, por sua vez, pode passar pela concretização de um despedimento colectivo de trabalhadores.”*

⁶⁷ Ac. STJ, Processo n.º 08S1873, Relator Conselheiro Sousa Peixoto, julgado em 19-11-2008, [Consult. 12/05/2022]. Disponível na Internet: <URL: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/4e06c82a1c2e67ce80257506005112c4?OpenDocument> > *“Dito de outra forma, as dificuldades económico-financeiras não constituem um fundamento autónomo do despedimento colectivo. Só relevam quando impliquem o encerramento definitivo da empresa, de uma ou várias secções ou estrutura equivalente.”*

⁶⁸ CORDEIRO, António Menezes – Direito do Trabalho. Volume II. 1ª Edição. Coimbra: Almedina, 2019, pág. 741.

⁶⁹ XAVIER, Bernardo Lobo – Regime do despedimento colectivo e as alterações da L n.º 32/99. In: Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Volume III. Coimbra: Almedina, 2002, pág. 245.

⁷⁰ MARTINEZ, Pedro Romano – Direito do Trabalho. 9ª Edição. Coimbra: Almedina, 2019, pág. 1022.

Segundo Alcides Martins⁷¹, quando no decorrer do procedimento de despedimento coletivo, não se verificar o número mínimo para dispensa de trabalhadores, pode o empregador optar pela dispensa por extinção de posto de trabalho, que tem rito diferenciado do despedimento coletivo.

Entretanto, a jurisprudência tem decidido que, não obstante, a decisão discricionária (porém fundamentada e motivada) do empregador na indicação dos trabalhadores, após a participação do Ministério responsável pela área laboral – DGERT –, e da comissão representativa dos trabalhadores, verificar que, apenas e tão somente um trabalhador terá o contrato de trabalho cessado por meio do despedimento coletivo, nada impede que o empregador finalize o procedimento de despedimento coletivo para apenas um empregado⁷².

Conclui-se, portanto, que a decisão de escolha dos trabalhadores a serem dispensados coletivamente pelo empregador é oriunda de seu poder de gestão empresarial⁷³, é uma decisão discricionária⁷⁴, é um ato de vontade. É em

⁷¹ MARTINS, Alcides - Direito do Processo Laboral. 4.ª edição. Coimbra: Almedina, 2020, pág. 305, “Quando tal número mínimo não seja alcançado, o empregador poderá lançar mão do procedimento para a extinção de cada posto de trabalho.”.

⁷²Ac. STJ, Processo n.º 469/09.8YFLSB, Relator Conselheiro Sousa Peixoto, 4.ª Secção, julgado em 25-03-2010, [Consult. 11/05/2022]. Disponível na Internet: <URL: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/34582bd046fee61c802576f7004ac1a2?OpenDocument> > “1. O despedimento colectivo não perde tal qualificação pelo facto de, a final, só ter sido despedido um dos oito trabalhadores inicialmente indicados para tal, em virtude dos contratos de trabalho dos outros sete terem cessado por mútuo acordo, no decurso da fase de negociações.”.

⁷³ Como exemplo de decisões de gestão do empregador pode considerar a alteração do horário de trabalho, modificação do local de trabalho, remodelar o plano de férias, entre outros. Assim, quando o empregador faz a opção em realizar o procedimento de despedimento coletivo, nada mais é, do que exercer o seu direito de gestão empresarial.

⁷⁴ Para configuração do despedimento coletivo, não basta o motivo fundamentado, número de trabalhadores dispensados, requisito temporal, deve-se ainda observar que a decisão de despedir deve ser comum a todos os dispensados, conforme afirmam, FALCÃO, David e TOMÁS, Sérgio Tenreiro – Lições de Direito do Trabalho – A relação individual do trabalho. 12.ª edição. Coimbra: Almedina, 2023, pág. 315, “O regime jurídico do despedimento coletivo é regulado pelos artigos 359.º e ss. Esse tipo de despedimento abrange uma pluralidade de trabalhadores sendo que se funda em razão comum a todos.”.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais – Revista e actualizada à Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. 9ª Edição. Coimbra: Almedina, 2023, págs. 1084 e 1085, nota de rodapé, “Imagine-se que, no âmbito de um processo de reestruturação financeira, a empresa promove o despedimento colectivo dos trabalhadores não essenciais para a sua operação económica e extingue o serviço de cantina, o serviço médico e a secção de segurança, contratando para o mesmo efeito, uma empresa de ‘catering’, uma clínica médica, cujos profissionais se deslocam à empresa, e uma empresa de segurança, que prestam serviços de modo mais especializado mas a um preço mais baixo, ou ainda que a mesma empresa, depois de encerrar uma qualquer secção, recorre a uma ETT para assegurar essa actividade através de trabalhadores temporários, dentro dos requisitos de admissibilidade

razão deste ato de escalção que se configura a pluralidade de partes do despedimento coletivo. A decisão, porém, deve ser sempre fundamentada e apresentados os motivos que ensejaram na escolha dos trabalhadores, por escrito, sob pena de ser declarado ilícito o despedimento coletivo pelo Juízo do Trabalho.

1.3.2 – Da Ilícitude do despedimento coletivo

O Código do Trabalho estipula os motivos de ilicitude de despedimento coletivo nos termos do artigo 381.º e 383.º. No entanto, a apreciação e a declaração de ilicitude só cabem ao tribunal judicial, conforme previsão do artigo 388.º do CT.

Desta maneira, a previsão do artigo 381.º do CT⁷⁵ traz em seu bojo as causas comuns aplicáveis a todos os tipos de despedimento, não apenas ao despedimento coletivo.

Recentemente, a Lei n.º 13/2023, de 03 de abril, aditou o artigo 383.º do CT^{76, 77} para elencar as regras para que o despedimento coletivo seja declarado ilícito. Sendo que, referente às alíneas a) e b), trata-se de regras de

do trabalho temporário. À luz da norma do art. 338.º-A, estes contratos de prestação de serviço correspondem situações de ‘outsourcing’ proibido, o que não faz sentido do ponto de vista dos objectivos do despedimento.”.

⁷⁵ PINHEIRO, Paulo Sousa – As recentes alterações ao Código de Processo do Trabalho. In: *Prontuário de Direito do Trabalho*. Lisboa: CEJ. n.º II, 2º semestre de 2019, 2019, pág. 215, “Saúda-se, de igual modo, a inclusão, nesta enumeração, da provável verificação de qualquer dos fundamentos (gerais) de ilicitude previstos no artigo 381.º do CT, o que representa, a nosso ver, uma tomada de posição expressa por parte do legislador relativamente à questão de saber se a suspensão de despedimentos por razões objetivas só deveria ser decretada pela falta de cumprimento de disposições legais de cariz procedimental ou, ao invés, também por razões relacionadas com a própria ‘motivação’ do despedimento.”.

⁷⁶ GOMES, Júlio Manuel Vieira – *Direito do Trabalho*. Volume I – Relação Individuais de Trabalho. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, pág. 909, “O artigo 383.º ao atribuir natureza imperativa”.

⁷⁷ Artigo 383.º - Ilícitude de despedimento colectivo

O despedimento colectivo é ainda ilícito se o empregador:

- a) Não tiver feito a comunicação prevista nos n.os 1, 3 ou 4 do artigo 360.º ou promovido a fase de informações e negociação prevista no n.º 1 do artigo 361.º;
- b) Não tiver observado o prazo para decidir o despedimento, referido no n.º 1 do artigo 363.º;
- c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 5 do artigo 363.º.

ordem procedimental, vinculadas ao procedimento do próprio ato de despedir realizado pelo empregador.

Já com relação aos termos do artigo 383.º, alínea c) do CT, trata-se de regra de ordem substancial. Assim, o despedimento coletivo será declarado ilícito, sempre que o empregador não tenha disponibilizado, até o fim do aviso prévio, em favor do trabalhador dispensado todos os créditos vencidos ou exigíveis, bem como a compensação devida, em razão da cessação da relação laboral⁷⁸.

O despedimento coletivo para ser concretizado e efetivo, deve iniciar a fase de informações e negociação⁷⁹. Desta maneira, será enviado o relatório ao Ministério responsável pela área laboral, no caso de Portugal, à DGERT (Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho) para verificação⁸⁰ e comunicação de início de procedimento para realização de despedimento coletivo. Desta forma, pode-se dizer que o despedimento coletivo está sujeito,

⁷⁸ MARTINEZ, Pedro Romano / MONTEIRO, Luís Miguel / VASCONCELOS, Joana / BRITO, Pedro Madeira de / DRAY, Guilherme / SILVA, Luís Gonçalves da –Código do Trabalho Anotado. 13.ª Edição, Coimbra, Almedina, 2020, pág. 893, “*Atendendo as razões substanciais, o despedimento será ilícito sempre que o empregador, até à data da cessação do vínculo, não tenha pago a compensação e demais créditos do trabalhador, exceto tratando-se de empresa insolvente ou em situação económica difícil.*”.

⁷⁹ MARTINS, Alcides - Direito do Processo Laboral. 4.ª edição. Coimbra: Almedina, 2020, pág. 305, “*Entretanto, nos cinco dias posteriores, a empresa deve promover o início de uma fase de informações e negociação, também com a participação de representante da DGERT, com vista a estabelecerem-se eventuais alternativas ao despedimento coletivo, nomeadamente, a suspensão de contratos, a reduções dos períodos de trabalho (‘lay-off’), ou reconversões ou mesmo reformas antecipadas, para além da revogação de contratos (por acordo). Efetivamente, na prática, esta fase serve para potenciar negociações de compensações pela cessação dos contratos superiores às legalmente estabelecidas. Das reuniões havidas devem ser lavradas atas, obviamente assinadas pelos intervenientes (art. 361.º).*”

⁸⁰ GOMES, Júlio Manuel Vieira – Direito do Trabalho. Volume I – Relação Individuais de Trabalho. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, pág. 987, “*Em simultâneo com o envio da comunicação e dos mesmos documentos que a devem acompanhar às estruturas representativas dos trabalhadores, o empregador deverá proceder ao envio de cópia dessa mesma comunicação e dos mesmos documentos ao Ministério responsável pela área laboral.*”
Continua o autor na pág. 989, “*Na data em que enviar aos trabalhadores a decisão de despedir o empregador deve remeter aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral a acta das reuniões de negociação e um mapa identificando o trabalhador e vários dados da relação laboral deste (data de admissão na empresa, profissão, categoria, retribuição) bem como a sua situação perante a Segurança Social, a medida que lhe será aplicada e a data de execução de tal medida, sendo que, a mesma data, deverá ser enviada cópia do referido mapa à estrutura representativa dos trabalhadores. Na falta de acta das negociações, o empregador deverá justificar aquela falta, descrevendo as posições finais das partes e as razões que impediram o acordo.*”.

ainda que indiretamente, ao controle da administração pública⁸¹. Mas não ao controle jurisdicional, que este deve ser provocado através do protocolo da ação de impugnação de despedimento coletivo.

De tal modo, o controle da administração pública é realizado durante o procedimento de despedimento coletivo, o qual pode resultar na lavratura de auto de infração pelo inspetor do trabalho quando se deparar com incumprimentos aos preceitos estabelecidos no artigo 383.º do CT.

Com relação ao prazo de 15 (quinze) dias estipulado no art. 363.º, n.º 1 do CT, que o empregador deve comunicar aos empregados sobre a decisão de despedimento coletivo, caso ocorra o incumprimento pelo empregador enseja em ilicitude de despedimento coletivo⁸².

Portanto, o empregador só poderá comunicar aos empregados relativamente sobre o despedimento coletivo, após transcorrido o prazo de 15 (quinze) dias, não antes⁸³.

Isto em virtude de, não obstante se tratar de uma norma imperativa⁸⁴ (artigo 339.º, n.º 2 do CT), a fase de negociação, consultiva, podem ultrapassar

⁸¹ NETO, Abílio – Processo Disciplinar e Despedimentos: Jurisprudência e Doutrina. 1ª Edição. Coimbra: Coimbra Editora, 2004, pág. 314, “7. O processo de despedimento colectivo é um processo complexo, sujeito a controlo das estruturas dos trabalhadores da administração pública, visando a verificação da existência dos seus pressupostos e fundamentos, promovido pela empresa, e cujo andamento obedece a determinada calendarização (Ac. RP, de 21.3.1994: BTE, 2.ª série, nºs 1-2-3/96, pág. 199).”.

⁸² Ac. TRL, Processo n.º 3575/11.5TTLSB.L1-4, Relator Duro Mateus Cardoso, julgado em 01-07-2015, [Consult. 12/05/2022]. Disponível na Internet: <URL: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/80fef80ab89517ac80257e8800533e79?OpenDocument> > “III- É ilícito o despedimento colectivo em que a respectiva decisão da entidade empregadora é proferida e comunicada aos trabalhadores antes de decorrido o prazo de 15 dias previsto no art. 363º-1 do CT/2009.”

⁸³ FALCÃO, David / TOMÁS, Sérgio Tenreiro – Lições de Direito do Trabalho – A relação individual do trabalho. 12.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2023, pág. 344, “No que concerne à causa de ilicitude do despedimento referida no artigo 383.º, al. b), isto é, não observância do prazo de 15 dias para decidir o despedimento, referido no n.º 1 do artigo 363.º, deve interpretar-se no sentido de «sic» o empregador só poder proceder ao despedimento decorrido o referido prazo, e não dentro desse prazo. Pois, permitir-se que o empregador pudesse decidir o despedimento em 15 dias previstos no artigo 363.º, n.º 1 seria, na realidade, autorizar que a fase de informações e negociações se tornasse uma mera formalidade sem qualquer conteúdo útil. Será, desta forma, ilícito o despedimento coletivo em que a respetiva decisão do empregador seja proferida e comunicada aos trabalhadores antes de decorrido o prazo de 15 dias previsto.”.

⁸⁴ FERNANDES, António Monteiro - Direito do Trabalho – 22ª Edição. Coimbra: Almedina, 2023, pág. 612, “A ‘imperatividade do regime legal’. O tratamento desta matéria no Código do Trabalho está marcado pela afirmação da sua ‘imperatividade absoluta’ – isto é, insusceptibilidade de regulação diversa, tanto ‘in melius’ como ‘in peius’, por convenção colectiva ou contrato

o prazo de 15 (quinze) dias, não será determinada a caducidade, por ser um prazo meramente indicativo⁸⁵.

Por isso, faz-se necessário estipular um prazo mínimo para garantia das informações e consultorias, evitando assim, que o empregador atue rapidamente para comunicar a decisão do despedimento coletivo, por ter natureza dilatória, e, conseqüentemente, ser declarado ilícito o despedimento coletivo. Ademais, deve o empregador realizar o pagamento integral de todos os créditos vencidos ou exigíveis, com o acréscimo da compensação devida, até o fim do aviso prévio, sob pena de ser o despedimento coletivo declarado ilícito.

1.4 – Análise em ordenamentos jurídicos externos

1.4.1 – As Diretivas sobre despedimento no ordenamento jurídico

Por força da crise petrolífera dos anos 1970, diversas reformas na legislação trabalhista ocorreram tanto em Portugal como nos países da União Europeia⁸⁶. Viu-se a necessidade de regulamentação das normas internas dos estados-membros da União Europeia sobre direito do trabalho, proteção ao trabalhador, relações jurídico-laborais, entre tantas outras normas necessárias para aplicação no Direito Comunitário Europeu⁸⁷.

individual. Exceptuam-se somente certos aspectos quantitativos: indemnizações e prazos (art. 339.º).

⁸⁵ Ressalta-se que os prazos de negociação previstos anteriormente na LCCT, artigo 20.º, estipulava o período de 30 (trinta) dias. Posteriormente, no Código do Trabalho de 2003 alterou o prazo para 20 (vinte) dias, artigo 422.º, n.º 1, do CT/2003. E atualmente, o prazo mínimo é de 15 (quinze) dias, de acordo com o artigo 363.º, n.º 1, do CT.

⁸⁶ MARTINEZ, Pedro Romano – Direito do Trabalho. 9ª Edição. Coimbra: Almedina, 2019, pág. 126.

No mesmo sentido, GOMES, Júlio Manuel Vieira – Direito do Trabalho. Volume I – Relação Individuais de Trabalho. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, pág. 976.

⁸⁷ PIRES, Denise Borges – Processo especial de impugnação de despedimento coletivo: estudo e reflexão sobre questões controversas [Em linha]. Minho: Universidade do Minho, 2016. Tese de Mestrado. [Consult. 23/12/2021]. Disponível na Internet:<URL: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/50183/1/Denise%20Borges%20Pires.pdf> >, pág. 36, “O direito europeu e a sua aplicação no foro interno é uma realidade nos dias atuais. Com uma grande evolução nos últimos anos, não existe praticamente hoje área da normatividade interna em que não se aplique o direito europeu.”

O artigo 8.º da Constituição da República Portuguesa estabelece a integração das normas internacionais ao ordenamento jurídico português.

Portugal faz parte da Organização das Nações Unidas (ONU), assim como, da União Europeia, do Conselho da Europa, *“que é uma união de Estados ocidentais europeus que tem sido um papel importante na preparação de convenções internacionais com relevo nas matérias de trabalho.”*⁸⁸.

Os Estados-membros da União Europeia, não obstante a aplicação do direito europeu em seu foro interno, mantêm *“uma competência própria que lhes permite uma margem de decisão sobre as matérias de âmbito laboral e social. Não podemos, contudo, ignorar o desígnio comunitário de uma maior harmonização das legislações nacionais nesta área e que conduziu à aprovação de um grande número de actos comunitários vinculativos, com especial destaque para as directivas.”*⁸⁹. E a intenção de reduzir ou evitar os despedimentos, e como diminuir os impactos de suas consequências.

⁸⁸ XAVIER, Bernardo Lobo / MARTINS, P. Furtado / CARVALHO, A. Nunes de / VASCONCELOS, Joana – Manual de Direito do Trabalho. 4.ª Edição Revista e Actualizada. Sintra: Rei dos Livros, 2020, pág. 1037.

⁸⁹ DUARTE, Maria Luísa – Direito Comunitário do Trabalho. In: Estudos de Direito Processual do Trabalho. Volume I. Coimbra: Almedina, 2001, pág. 159.

Diante disso, os Estados membros da União Europeia ratificaram a Diretiva⁹⁰ 75/129/CEE, de 17 de fevereiro de 1975⁹¹, a qual foi “*adoptada em execução do programa de acção social de 1974. Esta Directiva foi, entretanto, modificada pela Directiva 92/56 – em actuação de um programa social de 1989 que visou implementar a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais – tendo esta Directiva, por seu turno, sido alterada pelo Directiva 98/59 que codificou as duas Directivas anteriores, com o escopo de uma maior racionalidade e clareza, ainda que sem introduzir modificações estruturais.*”⁹²

A Diretiva 92/56/CEE, de 24 de junho de 1992, “*teve nas suas origens não só um caso concreto de distorção de concorrência (empresa multinacional que pretendeu encerrar no país em que os custos de despedimento fossem mais baixos), mas também na consideração de que a constituição do espaço europeu proporcionaria mudanças estruturais e conjunturais das quais resultariam fenómenos de despedimento em massa. Tratava-se de proteger os trabalhadores do funcionamento do mercado comum, dizendo-se que aqueles*

⁹⁰ MONTEIRO, João – O Controlo Jurisdicional do despedimento colectivo. Breves Considerações. [Em linha]. Lisboa: STJ, 2009/2010. [Consult. 30/06/2020]. Disponível na Internet:

<URL: https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2009/10/coloquiodtotrabalho2009_joaomonteiro.pdf >, pág. 5, “*A primeira regulamentação comunitária a tratar de despedimentos colectivos foi a Directiva 75/129/CEE (JO L 48, de 22.2.1975, p. 29). O motivo determinante na adopção da referida directiva foi a constatação de que os grandes grupos industriais, no momento de efectuarem despedimentos colectivos, optavam por despedir os trabalhadores contratados nos Estados-membros da Comunidade em que a protecção contra o despedimento era particularmente débil. A regulamentação comunitária em matéria de despedimento colectivo sempre se caracterizou por revestir uma dupla natureza. Com efeito, se por um lado se constata que legislador invocou a existência de objectivos sociais na base do sistema comunitário, indicando a necessidade de «reforçar a protecção dos trabalhadores» como motivo decisivo na origem da Directiva 75/129, constata-se, por outro lado, que a própria directiva foi adoptada tendo como base jurídica o actual artigo 94.º (ex-artigo 100.º) do Tratado, que prevê a adopção de directivas para a aproximação das disposições dos Estados-membros «que tenham incidência directa no estabelecimento ou no funcionamento do mercado comum».*

Essa dupla natureza mostra-se evidenciada nos considerandos da Directiva 75/129. Com efeito, o primeiro considerando afirma a necessidade de reforçar a protecção dos trabalhadores; o segundo constata as diferenças ainda existentes entre os vários Estados-Membros no que respeita aos despedimentos colectivos; finalmente, o terceiro observa que «estas diferenças podem ter uma incidência directa no funcionamento do mercado comum».”.

⁹¹ FERNANDES, António Monteiro - Direito do Trabalho – 22ª Edição. Coimbra: Almedina, 2023, pág. 84, “*Por seu turno, a ‘directiva’ caracteriza-se, genericamente, pelo facto de definir aos Estados membros um ‘resultado a alcançar’, cabendo-lhes escolher e actuar os instrumentos, nomeadamente normativos, adequados à obtenção daquele. A directiva assume natureza ‘vinculante’ para os Estados: cria-lhes a obrigação de concretizarem, ou pôrem em prática, pelos meios adequados, a orientação definida (‘transposição’ para a ordem jurídica interna).*”.

⁹² GOMES, Júlio Manuel Vieira – Direito do Trabalho. Volume I – Relação Individuais de Trabalho. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, pág. 976.

não deveriam pagar o preço da instituição de um mercado mais alargado.”⁹³. a respeito do despedimento coletivo.

Posteriormente, foi ratificada a Diretiva n.º 98/59/CE, de 20 de julho de 1998, “*que procedeu à reunião das anteriores directivas sobre a matéria*”⁹⁴, uma codificação acerca da matéria dispensa coletiva.

Atualmente está vigente a Diretiva 98/59/CE, de 20 de julho de 1998⁹⁵, aborda o despedimento coletivo, a qual foi transposta ao ordenamento jurídico português através das Leis n.ºs 99/2003, de 27 de agosto, em seu artigo 2.º, alínea m) e, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, artigo 2.º, alínea g), respectivamente, são os Códigos do Trabalho de 2003 e 2009⁹⁶.

Os objetivos iminentes da Diretiva 98/59/CE, de 20 de julho de 1998, são reforçar a proteção dos trabalhadores em casos de despedimento coletivo, aproximar os preceitos dos Estados-membros quanto aos despedimentos coletivos (presente no quinto considerando da Diretiva)⁹⁷ e “*um desenvolvimento económico e social equilibrado, também se tinha em vista o próprio funcionamento ‘regular’ do mercado, sobretudo, na obstaculação a um*

⁹³ XAVIER, Bernardo Lobo – Regime do despedimento colectivo e as alterações da L n.º 32/99. In: Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Volume III. Coimbra: Almedina, 2002, pág. 230, nota de rodapé sobre a Diretiva 92/56/CEE, de 24 de junho de 1992.

⁹⁴ TANOUE, Andréa Sayuri – Despedimento Coletivo. [Em linha]. In: Revista Jurídica Luso Brasileira (RJLB). Volume 1, n.º 2. Ano 2015. Lisboa: Publicação do Centro de Investigação de Direito Privado da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (CIDP), 2015. Disponível na Internet: < https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2015/2/2015_02_0047_0080.pdf >, pág. 56.

⁹⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais – Revista e actualizada ao Código do Trabalho de 2009, com as alterações introduzidas até Agosto de 2021. 8ª Edição. Coimbra: Almedina, 2021, pág. 972, “*A Diretiva n.º 98/59/CE, do Conselho, de 20 de julho de 1998, que procedeu à reunião das anteriores directivas sobre a matéria. Esta Directiva revogou (procedendo à respectiva consolidação) duas directivas anteriores sobre esta matéria: a Dir. 75/129/CEE, de 17 de Fevereiro de 1975, e a Dir. 92/56/CEE, de 24 de Junho de 1992. O Código do Trabalho procedeu à transposição desta directiva (art. 2.º g) do Diploma Preambular).*”.

⁹⁶ As Diretivas devem ser transpostas ao ordenamento jurídico português através de Lei ou Decreto-Lei, visto se tratar de um ato comunitário para harmonização de legislações internacionais sobre um determinado assunto.

⁹⁷ Diretiva 98/59/CE, de 20 de julho de 1998. Disponível na Internet: <URL: <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/4536855b-5b01-4f1a-a4b0-f83f971714c8> >

‘desemprego’ social que preocupou talvez demasiadamente os observadores.”⁹⁸.

Visto que se constatou, na época, uma disparidade nas regras entre os Estados-membro sobre despedimento coletivo, para proteção dos trabalhadores.

Assim, como forma de unificação entre os Estados-membro do conceito de despedimento coletivo a Diretiva 98/59/CE, de 20 de julho de 1998, restou definido do artigo 1.º, consideram-se como sendo os *“despedimentos efetuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores.”*

Concernente ao critério quantitativo do despedimento coletivo, há divergência entre a Diretiva e o ordenamento jurídico português. Sendo que na primeira está previsto em seu artigo 1.º, que ocorre o despedimento coletivo se ocorrer em 30 dias e, pelo menos, 10 trabalhadores (empresa com mais de 20 e menos de 100 empregados); ou abranger 10% dos trabalhadores nas empresas com mais de 100 e menos de 300 empregados; ou 30 trabalhadores nas empresas com mais de 300 empregados. Ou se, no prazo de 90 dias, abranger, no mínimo, 20 trabalhadores independentemente do tamanho da empresa, será considerado como despedimento coletivo.

Já o Código do Trabalho de Portugal, em seu artigo 359.º, prevê que, *“no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro lado, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de um ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.”*

Este conceito trouxe sanções a Portugal, uma delas a condenação pelo Tribunal de Justiça Europeu por violação da Diretiva 98/59/CE, de 20 de julho de 1998, Acórdão do TJUE n.º C-55/02, julgado em 12 de outubro de

⁹⁸ XAVIER, Bernardo Lobo – O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa, Lisboa: Editora Verbo, 2000, pág. 293.

2004⁹⁹, em que figuraram como partes a Comissão das Comunidades Europeias em face da República Portuguesa¹⁰⁰.

Pois, para a Diretiva toda e qualquer cessação do contrato de trabalho trata-se de despedimento. Porém, para Portugal, os casos morte do empresário, cessação da atividade empresarial, em decorrência de força maior, são casos de caducidade do contrato de trabalho (artigos 346.º e 347.º do CT) e não de despedimento, seja ele coletivo ou individual, apesar de o resultado ser a cessação do contrato de trabalho. Até mesmo porque, o próprio Código do Trabalho determina que seja aplicado o procedimento do despedimento coletivo perante os casos de morte do empregador (artigo 346.º, n.º 3 do CT)¹⁰¹.

Outrossim, a Diretiva 98/59/CE, de 20 de julho de 1998 determinou em seu artigo 6.º que os Estados-membros “*devem prever a existência de*

⁹⁹ Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia (Segunda Secção), Processo n.º C-55/02, julgado em 12/10/2004, [Consult. 12/05/2022]. Disponível na Internet em: <URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62002CJ0055> > e na URL: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=49177&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3364819> > “A Comissão considera que o conceito de despedimento colectivo em direito português não engloba todos os casos de despedimento colectivo visados pela directiva. Em consequência, as disposições do direito português têm um âmbito de aplicação mais restrito que o da directiva. (...) constante do artigo 16.º da LCCT, não abarca, por exemplo, as situações de despedimentos efectuados por um empregador, por motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, nos casos de declaração de falência ou em processos de liquidação análogos, de expropriação, de incêndio ou de outros casos de força maior, bem como no caso de cessação da actividade na sequência da morte do empresário.(...) Pelo fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (segunda Secção) decide: 1) Ao restringir a noção de despedimentos colectivos a despedimentos por razões estruturais, tecnológicas ou conjunturais e ao não alargar esta noção a despedimentos por todas as razões não inerentes à pessoa dos trabalhadores, a República Portuguesa não cumpriu as obrigações que lhe incumbem por força dos artigos 1.º e 6.º da Directiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de Julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos colectivos.”.

¹⁰⁰ O autor tece críticas ao Acórdão TJUE n.º C-55/02, julgado em 12-10-2004, XAVIER, Bernardo Lobo – O Processo Especial de Impugnação de Despedimento Colectivo. In: Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Volume VI. Coimbra: Almedina, 2012, pág. 158 (nota de rodapé), “Quanto a nós, o TJ procede mal no plano metodológico: promove condenações formais a um Estado sem a mínima consideração da substância das coisas, sem observação completa do Ordem jurídica do país ‘vítima’ e também sem ter em conta o próprio Tratado, que se refere às Diretivas como obrigação de resultado....”.

¹⁰¹ Com relação ao pagamento de indenização nos casos de caducidade do contrato de trabalho, o autor afirma que, quando ocorrer uma situação superveniente, em decorrência de força maior ou caso fortuito, não há que se falar em pagamento de indenização compensatória. MIRANDA, Jorge / MEDEIROS, Rui – Constituição Portuguesa Anotada, Volume 1. 2.ª Edição revista. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2017, pág. 767, “Por isso, a caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, resultante de caso fortuito ou de motivo de força maior, de a empresa receber a prestação laboral não impõe uma obrigação de indemnização dos trabalhadores a cargo da entidade empregadora (Ac. n.º 598/05).”.

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.”.

Sendo assim, Portugal dá cumprimento a esta norma, visto que, o artigo 362.º do CT prevê a intervenção do ministério responsável pela área laboral. E ainda, quando preceitua que o empregado pode impugnar judicialmente o despedimento coletivo através da propositura da ação de impugnação de despedimento coletivo, artigos 388.º do CT e artigo 156.º do CPT.

Desta forma, constata-se que a República Portuguesa transcorreu a Diretiva 98/59/CE, de 20 de julho de 1998, adequou-se aos conceitos de despedimento coletivo, principalmente, referente ao dever de comunicação, negociação com as estruturas representantes dos trabalhadores, pagamento das compensações devidas aos empregados dispensados coletivamente, porém manteve os seus parâmetros quantitativos, qualitativo, temporal e extintivo.

1.4.2 – Itália

A Constituição da República italiana em seu artigo 1.º assegura que o trabalho é sua força matriz, “*Art. 1 – L’Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro*”¹⁰². Em seu artigo 35.º, estabelece a tutela do trabalho em todas as suas formas e aplicações, “*La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.*”.

No entanto, conforme afirmam os autores Luís Gonçalves da Silva e Sara Leitão, “*Estas normas não preveem, contudo, formas concretas de protecção do trabalho, funcionando antes como critério de inspiração e orientação na interpretação das disposições constitucionais que se lhe seguem e das disposições legais nesta matéria.*”¹⁰³.

¹⁰² *Costituzione Della Repubblica Italiana*, disponível na Internet: <URL: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:costituzione> >
Constituzione Italiana, edizione in língua portoghese, Senato della Repubblica, Disponível na Internet: <URL: https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg18/file/repository/relazioni/libreria/novita/XVII/COST_PORTOGHESE.pdf >

¹⁰³ SILVA, Luís Gonçalves da / LEITÃO, Sara - Direito constitucional do trabalho comparado. 1.ª Edição. Lisboa: AAFDL, 2021, pág. 157.

A Lei n.º 604/1966, de 15 de julho aborda o tema de despedimento, preceitua no artigo 1.^o¹⁰⁴ *“No vínculo laboral permanente, intercedendo junto de empregadores privados ou de organismos públicos, onde a estabilidade não seja assegurada por leis, regulamentos e convenções coletivas ou individuais, o despedimento do trabalhador só pode ocorrer por justa causa nos termos do artigo 2119.º do Código Civil ou por motivo justificado.”*.

A Itália não transcorreu na íntegra a Diretiva 98/59/CE, ao contrário, excluiu da aplicação as entidades sem fins lucrativos. Entretanto, o Tribunal de Justiça da União Europeia julgou que a Diretiva abrange tantos os empregadores com e sem fins lucrativos, conforme o Acórdão n.º C-32/02, de 16 de outubro de 2003¹⁰⁵, processo movido pela Comissão das Comunidades Europeias em face da República Italiana¹⁰⁶.

Em Itália, as ações laborais são julgadas pela justiça comum. Pois, os assuntos das relações trabalhistas estão abordados no sistema jurídico comum¹⁰⁷.

¹⁰⁴ Legge 15 luglio 1966, n. 604 – *“Art. 1 - Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile o per giustificato motivo.”*.

¹⁰⁵ Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia (Segunda Secção), Processo n.º C-32/02, julgado em 16/10/2003, [Consult. 09/10/2023]. Disponível na Internet em: <URL: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=48706&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=583190> > *“O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção) decide: 1) Ao não tomar as disposições necessárias referentes aos empregadores que, no âmbito das respectivas atividades, não prosseguem fins lucrativos, a República Italiana não cumpriu as obrigações que lhe incumbem por força da Directiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de Julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos colectivos. 2) A República Italiana é condenada nas despesas.”*.

¹⁰⁶ GOMES, Júlio Manuel Vieira – Direito do Trabalho. Volume I – Relação Individuais de Trabalho. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, pág. 980, nota de rodapé, *“O Tribunal de Justiça aderiu, pois, ao entendimento já defendido pela Comissão que invocara, aliás, o entendimento igualmente lato do conceito de empresa nas Directivas em matéria de transmissão de empresa, estabelecimento e parte de empresa ou parte de estabelecimento.”*.

¹⁰⁷ MARTINS, Alcides, Direito Processual do Trabalho, 3ª Edição, Almedina, Coimbra, 2018, pág. 51 *“As questões sociais são julgadas na jurisdição civil através de tribunais comuns, singulares, em primeira instância (‘giudizio di primo grado’). Não há código de processo laboral, mas no ‘Codice di procedura civile’, existem normas específicas no ‘Libro secondo – del processo cogngizione’, onde se contém ‘norme per le controversie in matéria di lavoro’ 8arts. 409.º a 473.º) com: ‘Cap. I – Delle controversie individuali di lavoro Cap. II – Delle controversie in matéria di previdenza e di aristenza obbligatorie’.”*.

Aos despedimentos coletivos aplica-se o procedimento regulamentado pela Lei n.º 223/1991¹⁰⁸, que estabelece em seu artigo 4.º, n.º 1, a possibilidade de dispensa coletiva dos empregados em suspensão com recebimento de auxílio previdenciário; estipula ainda o despedimento coletivo em caso de redução de pessoal, nos termos do artigo 24.º, *“pelo menos cinco despedimentos, no prazo de cento e vinte dias”*. Sendo que, no caso previsto no artigo 4.º não há previsão de *“requisitos numéricos, territoriais ou temporais, sendo necessária apenas a existência de suspensão do contrato e a declaração da empresa de que não possui mais condições de garantir o retorno dos empregados às atividades. Neste caso, a dispensa se qualifica como coletiva, independentemente da quantidade de empregados dispensados.”*¹⁰⁹.

Nos casos de redução de pessoal, o despedimento coletivo resta configurado quando a empresa possui mais de 15 (quinze) empregados, porém, precisa despedir 05 (cinco) empregados, em um período de 120 (cento e vinte) dias, aplica-se também aos casos de encerramento definitivo da empresa.

Para ser concretizado o despedimento coletivo em Itália, a empresa deve comunicar ao sindicato a intenção de reduzir o quadro de trabalhadores, visto, conforme afirma Julio Gomes, *“Em Itália, a negociação não é obrigatória, mas os parceiros sociais têm interesse em negociar, para evitar a intervenção directa das autoridades administrativas. Na ausência de acordo, nos 45 dias subsequentes à data em que foi informada da abertura das negociações, a administração laboral deve intervir, para tentar conciliar as partes.”*¹¹⁰.

Assim, o despedimento coletivo italiano tem o controle das associações sindicais e da autoridade administrativa, com o intuito de verificar a eficácia das razões e da necessidade de encerrar uma série de contratos de

¹⁰⁸ Legge 23 luglio 1991, n. 223 – Art. 4 Procedura per la dichiarazione di mobilità
1. L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'articolo 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare la procedura di licenziamento collettivo ai sensi del presente articolo.

¹⁰⁹ BENEVIDES, Camilla Santos Martins / PERON, Rita de Cassia Andrioli Bazila – A dispensa coletiva na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. In: Revista LTr Legislação do Trabalho. Ano 85, Janeiro de 2021. São Paulo: LTr, 2021, pág. 23.

¹¹⁰ GOMES, Júlio Manuel Vieira – Direito do Trabalho. Volume I – Relação Individuais de Trabalho. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, pág. 977, nota de rodapé.

trabalho, dada a repercussão social que o ocorrido pode ter, a fim de permitir soluções e medidas alternativas aos próprios despedimentos¹¹¹.

A fase de negociação com o sindicato, de acordo com os termos do artigo 4.º da Lei n.º 223/1991, deve ocorrer no prazo de 7 a 45 dias, contados a partir da notificação, porém, este prazo pode ser reduzido pela metade, quando o número de empregados dispensados for inferior a dez. Posteriormente, inicia-se a fase administrativa com o órgão da administração, que poderá fazer uma nova proposta de acordo, com o intuito de evitar a dispensa coletiva¹¹².

Concernente à impugnação judicial do despedimento coletivo em Itália, nos termos do artigo 6.º¹¹³ da Lei n.º 604/1966 prevê que a ação de impugnação deverá ser proposta pelo trabalhador dispensado por qualquer meio escrito, inclusive pré-judicial, no prazo de 60 (sessenta) dias a contar a partir da comunicação do despedimento coletivo, sob pena de caducidade do direito.

¹¹¹ SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe – Diritto e Processo del Lavoro e della Previdenza Sociale – Privato e pubblico. Tomo primo. VIII Edizione. Milano: UTET GIURIDICA, 2020, pág. 1617, “*Il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e dell’autorità amministrativa nella gestione della mobilità realizza l’obiettivo di consentire una verifica della effettività delle ragioni e della necessità di porre fine a una serie di rapporti di lavoro, in ragione dell’impatto sociale che può avere la vicenda, onde consentire anche soluzioni e misure alternative agli stessi licenziamenti.*”.

¹¹² ROCHA, Cláudio Jannotti / RUHAS, Tamaro Camarano – A Dispensa Individual e Coletiva no Brasil e na Itália. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. Volume n.º 56, n.º 86, jul./dez. 2012. Belo Horizonte: TRT/3, 2012, pág. 32, “*Essa fase abrange ainda a de negociação com o sindicato. Conforme o art. 4º da Lei n. 223/91, a negociação entre a empresa e o sindicato deve ocorrer no prazo de 7 a 45 dias, contado da notificação, sendo que esse prazo pode ser reduzido pela metade caso o número de empregados dispensados seja inferior a dez. A segunda fase consiste na fase administrativa com participação preventiva de um órgão administrativo que, após analisar as causas expostas pela empresa, realiza uma nova proposta de acordo, para que a dispensa coletiva possa ser evitada. Havendo negociação entre empresa e o sindicato (fase anterior), corolário lógico que a realização dessa fase fica prejudicada. Findada a fase negocial administrativa, com ou sem acordo, o empregador poderá realizar a dispensa coletiva, devendo informar pessoalmente ou por escrito cada trabalhador de sua dispensa, respeitando o período do aviso prévio.*”.

¹¹³ Art. 6 - *Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch' essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.*

E, ainda, nos 180 (cento e oitenta) dias a ação deverá ser apresentada ao Tribunal, trata-se de um prazo decadencial, não se interrompe nem suspende. Em caso de ultrapassar o prazo, o trabalhador não poderá requerer indenização pelos danos oriundos do despedimento coletivo¹¹⁴.

Entretanto, a jurisprudência majoritária da *Corte di Cassazione* italiana decidiu que em matéria de despedimento coletivo, a afirmação de que a anulação por violação dos critérios de seleção nos termos do artigo 5.º da Lei n.º 223/1991 não pode ser solicitada indiscriminadamente por cada um dos trabalhadores despedidos, mas apenas por aqueles que, entre eles, realmente sofreram danos como resultado da violação, porque tem importância decisiva no que diz respeito à colocação em mobilidade dos próprios trabalhadores¹¹⁵.

Desta maneira, em Itália é permitida a participação do órgão da administração para tentar reverter o despedimento coletivo. Assim como, permitida a participação dos sindicatos e entidades sindicais para proteção dos direitos e interesses dos trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo.

¹¹⁴ SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe – Diritto e Processo del Lavoro e della Previdenza Sociale – Privato e pubblico. Tomo primo. VIII Edizione. Milano: UTET GIURIDICA, 2020, pág. 1617, pág. 1646, “*Va detto che il termine di decadenza è sostanziale, pertanto non è suscettibile né di interruzione, né di sospensione, senza che possano rilevare le condizioni soggettive del destinatario, ivi compresa un’eventuale incapacità. Inoltre, ai sensi dell’art. 2969 c.c., la decadenza non può essere rilevata d’ufficio, visto che riguarda un diritto disponibile. Essa deve essere proposta nella memoria di costituzione mediante un’eccezione in senso stretto*”²⁰⁶. *Una volta che il lavoratore sia decaduto dall’impugnazione, non può comunque chiedere il risarcimento del danno che derivi dal licenziamento stesso. Infatti, se tale onere non viene assolto, il giudice non può conoscere dell’illegittimità del licenziamento neppure per ricollegare, di per sé, al recesso conseguenze risarcitorie di diritto comune.*”.

¹¹⁵ Ac. Corte di Cassazione Sez. LAVORO CIVILE, Ordinanza n.5160 del 17/02/2023 (ECLI:IT:CASS:2023:5160CIV), udienza del 23/11/2022, Presidente ESPOSITO LUCIA Relatore MICHELINI GUALTIERO. [Consult. 02/02/2024]. Disponível na Internet: <URL: <https://www.italgiure.giustizia.it/xway/application/nif/clean/hc.dll?verbo=attach&db=snciv&id=/J20230217/snciv@sL0@a2023@n05160@tO.clean.pdf> > “12. *costituisce principio consolidato nella giurisprudenza di questa Corte in tema di licenziamento collettivo, l’affermazione che l’annullamento per violazione dei criteri di scelta ai sensi dell’art. 5 della legge n. 223 del 1991 non può essere domandato indistintamente da ciascuno dei lavoratori licenziati ma soltanto da coloro che, tra essi, abbiano in concreto subito un pregiudizio per effetto della violazione, perché avente rilievo determinante rispetto alla collocazione in mobilità dei lavoratori stessi (Cass. n. 24458/2016; conf. Cass. n. 13871/2019; cfr. anche Cass. n. 9828/2021);*”.

1.4.3 – Espanha

Em Espanha, o Direito do trabalho é regulado pelo *Estatuto de los Trabajadores* (ET)¹¹⁶, por meio do Real Decreto Legislativo n.º 2 /2015, de 23 de outubro¹¹⁷.

A Espanha, assim como Portugal, é signatária da Diretiva Diretiva 98/59/CE, de 20 de julho¹¹⁸.

O despedimento coletivo está previsto nos termos do artigo 49, n.º 1, alíneas i) e l), do ET, assim como, do artigo 51.º, do *Estatuto de los Trabajadores*¹¹⁹, que serão considerados como despedimento coletivo a extinção dos contratos de trabalho baseadas em causas econômicas, técnicas, organizacionais e de produção, quando em um período de 90 dias, a cessação da relação laboral afete pelo menos, 10 trabalhadores, em empresas com menos de 100 (cem) empregados; ou de 10% (dez por cento) do número de empregados nas empresas com mais de 100 (cem) e menos que 300

¹¹⁶ FERNANDES, António Monteiro – Alguns aspectos da análise causal do despedimento colectivo nos ordenamentos português e espanhol. In: *Questões Laborais*. Coimbra: Coimbra Editora. – n.º 46, Ano XXII, janeiro/junho 2015, 2015, pág. 7, “*Diversamente, o sistema normativo laboral espanhol está construído sobre e em torno de uma lei básica – naturalmente, de grau infraconstitucional, mas alicerçada num mandato constitucional – que é o ‘Estatuto de los Trabajadores’.*”.

¹¹⁷ *Estatuto de los Trabajadores* (ET), Real Decreto Legislativo n.º 2 /2015, de 23 de outubro. Disponível na Internet: <URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20170513&tn=1> >

¹¹⁸ FERNANDES, António Monteiro – Alguns aspectos da análise causal do despedimento colectivo nos ordenamentos português e espanhol. In: *Questões Laborais*. Coimbra: Coimbra Editora. – n.º. 46, Ano XXII, janeiro/junho 2015, 2015, pág. 9, “*A ‘aproximação’ entre os regimes nacionais, que declaradamente, se pretendeu com esses actos comunitários, cinge-se – tomando como base o texto recente, de 1998 – a três pontos de natureza puramente processual: deveres de comunicação, informação e consulta aos representantes dos trabalhadores (art. 2.º); dever de notificação (e informação detalhada) à autoridade laboral (art. 3.º); prazo de dilação da extinção dos contratos, a contar dessa notificação (art. 4.º).*”.

¹¹⁹ Artículo 51. Despido colectivo.

1. A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

8trezcentos) empregados e, 30% (trinta por cento) dos trabalhadores nas empresas que ocupem mais de 300 (trezentos) trabalhadores¹²⁰.

Os trabalhadores dispensados têm direito ao recebido de uma compensação, cujo valor mínimo, nos termos do artigo 53.º, n.º 1, alínea b), do ET, equivalem a 20 dias de salário por ano de serviço prestado ao empregador. Porém, quando os salários de processamento não são contabilizados, para fins de pagamento da compensação devida em decorrência do despedimento coletivo, ocorre a declaração da ilicitude do despedimento coletivo¹²¹.

A ação de impugnação de despedimento coletivo está prevista na Ley n.º 36/2011, de 10 de outubro, reguladora da *La Jurisdicción Social (LJS)*¹²², pode ser proposta de três maneiras: a) pelos trabalhadores individualmente, nos termos dos arts. 120 a 124 LJS¹²³; b) pelos representantes legais ou sindicais dos trabalhadores quando consideram que o despedimento coletivo é contrário

¹²⁰ MONTOYA MELGAR, Alfredo – Derecho del Trabajo. Cuadragésima Tercera Edición. Madrid: Editorial Tecnos, 2022, págs. 536 e 537.

¹²¹ Ac. Tribunal Supremo. Sala de lo Social, a 10 de enero de 2024 – ROJ: STS 204/2024. ECLI:ES:TS:2024:204 Sala de lo Social Nº de Resolución: 36/2024 Municipio: Madrid Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN Nº Recurso: 115/2023. [Consult. 02/02/2024]. Disponível na Internet <URL: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/385bba109d715bafa0a8778d75e36f0d/20240201> > “RESUMEN: Despido colectivo declarado nulo por la sentencia recurrida. No se han consignado los salarios de tramitación, lo que tiene como consecuencia la desestimación del recurso. Aplica doctrina del pleno de la sala, reiterada por otras posteriores.”.

¹²² Ley n.º 36/2011, de 10 de outubro, reguladora da *La Jurisdicción Social (LJS)*. Disponível na Internet <URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936> >

¹²³ CRUZ VILLALÓN, Jesús – Compendio de Derecho del Trabajo. Décima Sexta Edición. Madrid: Editorial Tecnos, 2023, pág. 526, “*En paralelo, los trabajadores despedidos podrán interponer demanda individual de impugnación de la decisión empresarial, que se tramitará a través de la modalidad propia para los despidos objetivos, si bien con las siguientes especialidades. En estos procesos individuales también puede revisarse la concurrencia de las causas invocadas por la empresa, incluso en el caso de que previamente se ha alcanzado acuerdo con los representantes legales de los trabajadores durante el período de consultas*¹²⁴. *La interposición de la demanda precedente por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta la resolución de aquélla. Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igual mente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando la medida cuente con la conformidad de aquéllos. Además de por los motivos ya vistos, también será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.*”.

à lei por motivos formais ou materiais (art. 124 LJS)¹²⁴; c) pela autoridade laboral quando entende que no acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores há dolo, coerção ou abuso de direito, bem como quando a entidade gestora do subsídio de desemprego tenha informado que o acordo poderia visar a obtenção indevida de prestações por parte dos trabalhadores afetados devido à inexistência da causa motivadora da situação legal de desemprego, art. 148, alínea a) LJS¹²⁵.

Entretanto, com relação a possibilidade de cumulação de pedidos na ação de impugnação de despedimento coletivo, de acordo com a afirmação do autor José Luis Monereo Pérez, é possível a cumulação de pedidos, desde que seja exercida dentro do prazo¹²⁶.

Conforme os termos do artigo 121, n.º 1, da LJS, o prazo para impugnar a decisão de despedimento coletivo é de 20 (vinte) dias, a contar a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato de trabalho¹²⁷.

¹²⁴ Ac. Tribunal Supremo. Sala de lo Social, a 19 de enero de 2024 – ROJ: STS 293/2024. ECLI:ES:TS:2024:293 Sala de lo Social N° de Resolución: 78/2024 Municipio: Madrid Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES N° Recurso: 192/2021. [Consult. 02/02/2024]. Disponível na Internet

<URL: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/dcdc0f467910d64ba0a8778d75e36f0d/20240208> > “RESUMEN: PROCESO DE DESPIDO COLECTIVO: LEGITIMACIÓN ACTIVA: Demanda formulada por quién, ostentando la representación ad hoc de los trabajadores de una empresa en la que no existía representación legal de los mismos, ha integrado, junto con la representación social de otra empresa, ambas integrantes de un grupo laboral, la comisión negociadora del despido colectivo que concluyó con acuerdo firmado por todos, a excepción de los designados ad hoc: Se confirma la falta de legitimación activa. Reitera doctrina.”.

¹²⁵ CRUZ VILLALÓN, Jesús – Compendio de Derecho del Trabajo. Décima Sexta Edición. Madrid: Editorial Tecnos, 2023, pág. 524.

¹²⁶ MONEREO PÉREO, José Luis / MORENO VIDA, Mará Nieves / PÁEZ ESCÁMEZ, Raúl / OLARTE ENCABO, Sofía / FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio / VILA TIERNO, Francisco / FERNÁNDEZ RMÍREZ, Marina – Manual de Derecho Procesal Laboral: Teoría y práctica. Quinta Edición. Madrid: Editorial Tecnos, 2020, págs. 223 e 224, “Podrán acumularse em uma mesma demanada las acciones de despido y extinción del contrato siempre que la acción de despido acumula se ejercite dentro del plazo establecido para la modalidad precesal de despido. Cuando para la acción de extinción del contrato de Trabajo del artículo 50 LET, se invoque la falta de pago del salario pactado, contemplada em la letra b) del apartado 1 de aquel precepto, la reclamación salarial podrá acumularse a la acción solicitando la extinción indemnizada del vínculo, pudiendo, em su caso, ampliarse la demanda para incluir las cantidades posteriormente adeudadas.”

¹²⁷ CRUZ VILLALÓN, Jesús – Compendio de Derecho del Trabajo. Décima Sexta Edición. Madrid: Editorial Tecnos, 2023, pág. 525, “La presentación de la demanda por los representantes de los trabajadores suspenderá el plazo de caducidad de la acción individual del despido. Si una vez iniciado el proceso por los representantes de los trabajadores se planteasse por la autoridad laboral demanda de oficio, se suspenderá ésta hasta la resolución de aquél. Admitida a trámite la demanda, el letrado del juzgado dará traslado de la misma al empresario demandado y le requerirá para que en el plazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático,

Concernente ao recebimento da compensação pelo trabalhador, diferentemente do que ocorre em Portugal, o empregado não precisará devolver a compensação para propor a ação de impugnação, de acordo com os termos do artigo 121, n.º 2 da LJS, “2. *La percepción por el trabajador de la indemnización ofrecida por el empresario o el uso del permiso para buscar nuevo puesto de trabajo no enervan el ejercicio de la acción ni suponen conformidad con la decisión empresarial.*” (destacou-se).

Diante disso, não obstante as similitudes entre os ordenamentos jurídicos português e espanhol referente ao despedimento coletivo, há diferenças no trâmite, prazo e legitimidade da ação de impugnação de despedimento coletivo, ambos cumprem o papel de pacificação social das relações laborais.

1.4.4 – Brasil

No âmbito das relações trabalhistas, especificamente, no Brasil, o marco significativo foi a Revolução de 1930, durante o governo do então Presidente Getúlio Vargas, tendo sido o ponto de partida para o início do direito do trabalho brasileiro, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e, assim, teve “*início à elaboração de uma legislação trabalhista ampla e geral*”¹²⁸. Vez que, naquela época, a população vivia em campos e o país era proeminentemente rural, portanto, não havia conflito de natureza indústria¹²⁹.

O Decreto-lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que reuniu após anos as legislações que tratavam sobre o assunto direito do trabalho. Encontra-se ainda vigente no

la documentación y las actas del período de consultas y comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo, En esse mismo requerimiento, el letrado judicial ordenará al empresario que, en le prazo de cinco días, notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo la existencia del proceso planteado por los representantes de los trabajadores, para que en el plazo de quince días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia. Al admitirse la demanda, el letrado judicial acordará recabar de la Autoridad Laboral copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo.”

¹²⁸ ROMAR, Carla Teresa Martins – Direito do Trabalho. 5.ª Edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, pág. 46.

¹²⁹ FILHO, Rodolfo Pamplona / SOUZA, Tercio, Curso de Direito Processual do Trabalho, 1ª Edição, Marcial Pons Editora do Brasil Ltda., São Paulo, 2013, págs. 33 e ss.

Brasil, não obstante, as alterações governamentais, período ditatorial, reformas trabalhistas, ainda permanece sendo as normas das relações de trabalho.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 prevê em seu artigo 7.º, inciso I, o regime de proteção da relação de emprego. Desta maneira, faz uma proteção contra dispensas arbitrárias ou sem justa causa, devendo, neste caso, o empregador pagar indenização compensatória, dentre outros direitos trabalhistas, em decorrência da cessação do contrato de trabalho.

No tocante à dispensa coletiva¹³⁰, também denominada como demissão coletiva ou demissão em massa ou dispensas plúrimas¹³¹, diferentemente do que ocorre na legislação laboral portuguesa, não há pré-requisitos para configuração do despedimento coletivo. Isto é, apenas se refere a um número amplo de trabalhadores dispensados pelo empregador. Normalmente, por razões de econômicas, ou tecnológicas ou organizacionais.

O princípio da continuidade da relação de emprego vigora no Direito do Trabalho brasileiro, *“fundamenta-se no fato de que nela está a fonte de subsistência e de sustento do empregado e de sua família, tendo nítida natureza alimentar.”*¹³².

Entretanto, este princípio sofreu severas relativizações com a Reforma Trabalhista da Lei n.º 13.467/2017, permitindo-se, atualmente, a rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo entre as partes (art. 477 da

¹³⁰ DELGADO, Mauricio Godinho – Curso de Direito do Trabalho. 16.ª Edição Revisto e Ampliado. São Paulo: LTr Editora Ltda., 2017, pág. 1314, *“despedida coletiva atinge um grupo significativo de trabalhadores vinculados ao respectivo estabelecimento ou empresa, configurando uma prática maciça de rupturas contratuais (lay-off).*

(...)

A dispensa coletiva configura, sem dúvida, frontal agressão aos princípios e regras constitucionais valorizadores do trabalho, do bem-estar, da segurança e da justiça social na vida socioeconômica, além dos princípios e regras constitucionais que subordinam o exercício da livre-iniciativa e da propriedade privada à sua função social (por exemplo, Preâmbulo Constitucional e diversos artigos da Constituição: art. 1º, IV; art. 3º, I, III e IV; art. 5º, XXII e XXIII; art. 7º, I; art. 170, caput e incisos II, III, IV, VII, VIII e IX; art. 193).”

¹³¹ BENEVIDES, Camilla Santos Martins / PERON, Rita de Cassia Andrioli Bazila – A dispensa coletiva na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. In: Revista LTr Legislação do Trabalho. Ano 85, Janeiro de 2021. São Paulo: LTr, 2021, pág. 19, *“A dispensa coletiva é caracterizada pelo ato simultâneo contra um grupo de trabalhadores, identificáveis apenas por traços não pessoais, com o intuito de redução definitiva do quadro de empregados. Distingue-se, entretanto, da despedida plúrima, que é a consequência de uma série de despedidas singulares e individuais, ocorridas ao mesmo tempo, por motivo relacionado à conduta de cada empregado dispensado.”*

¹³² ROMAR, Carla Teresa Martins – Direito do Trabalho. 5.ª Edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, pág. 70.

CLT) e ainda, a possibilidade de facilitar ao empregador dar seguimento à dispensa coletiva, nos termos do art. 477-A da CLT, que dispõe a respeito da ausência de necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua concretização¹³³.

Sendo assim, a característica da participação dos sindicatos na fase de procedimental da dispensa coletiva foi suprimida pela Reforma Trabalhista de 2017, logo, as associações sindicais brasileiras perderam a sua força negocial¹³⁴, deixando, assim, a cargo da empresa ou empregador as escolhas discricionárias para efetivação da dispensa coletiva.

A organização estrutural judiciária da Justiça do Trabalho no Brasil é composta por Juízes do Trabalho de 1.ª Instância (Varas do Trabalho), pelos

¹³³ Ac. TRT/9, Processo n.º ROT 0001169-31.2017.5.09.0008, Relatoria de Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, 4.ª Turma, julgado em 10/02/2021, [Consult. 15/10/2023]. Disponível na Internet em: <URL: <https://url.trt9.jus.br/b5exm> > “DISPENSA COLETIVA OU EM MASSA. RUPTURAS CONTRATUAIS PAULATINAS E CONTINUADAS. CONFIGURAÇÃO. COMPROMISSO DA EMPRESA EM DIALOGAR COM O SINDICATO DA CATEGORIA NÃO CUMPRIDO. OCORRÊNCIA ANTERIOR À LEI 13.467/2017. A despedida em massa ou coletiva caracteriza-se quando um conjunto de trabalhadores sofre desligamento de seus postos de trabalho por influência da mesma situação afeta ao empregador e não por situações vinculadas às relações subjetivas ou às condutas dos trabalhadores. Assim ocorre quando há processos de reorganização que implicam descontinuidade de setores ou unidades do empregador e a ruptura dos contratos não tem origem no contrato de trabalho em si, nas suas características ou na atuação dos empregados. São exemplos comuns modificações tecnológicas, reestruturação produtiva e mercadológica, entre outras situações, sempre relacionadas a uma causa exclusiva e inerente ao próprio empregador. Além de envolver um conjunto de empregados, a dispensa coletiva caracteriza-se, também, pelo não preenchimento das vagas por outros trabalhadores. Não há substituição de empregados, mas redução do número de vagas e do quadro funcional do empregador. A caracterização da dispensa coletiva não exige que as rupturas contratuais ocorram numa única oportunidade, embora essa seja a regra, podendo ocorrer em um processo contínuo ao longo de períodos que podem representar dias, meses e até anos, mas sempre no intuito de implementar o objetivo traçado pela empresa. Dispensas paulatinas podem encobrir a dispensa em massa e ocorrem para desviar a atenção do observador, porque não produzem o mesmo impacto da dispensa de todos em uma mesma oportunidade, embora o impacto social e econômico aos trabalhadores dispensados não se altere. Configurada a dispensa em massa antes da vigência da Lei 13.567/2017 e tendo o empregador assumido compromisso de não realizar dispensa coletiva sem diálogo prévio com o Sindicato da categoria dos trabalhadores, configura-se abusiva a ruptura do contrato e o trabalhador deve ser reintegrado aos quadros do empregador. Recurso ordinário do trabalhador a que se dá provimento.”.

¹³⁴ Em recente julgamento pela Corte Máxima brasileira, decidiu-se que a “intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo”, de acordo com o Ac. do STF, Processo n.º RE999435, Relator Ministro Edson Facchin, julgado em 13/04/2023, trânsito em julgado em 23/06/2023, [Consult. 15/10/2023]. Disponível na Internet em: <URL: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5059065> > “Decisão: O Tribunal, por maioria, acolheu em parte os embargos de declaração, para modular os efeitos da decisão, de modo a explicitar que a exigência de intervenção sindical prévia **vincula apenas as demissões em massa ocorridas após a publicação da ata do julgamento de mérito**.”. (destacou-se).

Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), de 2.^a Instância¹³⁵ e em última Instância, tem-se o Tribunal Superior do Trabalho (TST)¹³⁶.

As reclamações para impugnação do despedimento coletivo poderão proposta, nos termos do artigo 839 da CLT, pelos empregados, empregadores, ou seus representantes (advogados) ou, ainda, pelos sindicatos de classe e pelas Procuradorias Regionais da Justiça do Trabalho (Ministério Público do Trabalho)¹³⁷, no prazo de até 02 (dois) anos.

¹³⁵ Tece-se um paralelo de semelhança com os Tribunais da Relação em Portugal.

¹³⁶ Ressalta-se que até o no de 2009, o TST não possuía a Seção para julgamento de dissídios coletivos, o que fora criado em virtude de um despedimento em massa, conforme relata o Relator do Processo Ministro Mauricio Godinho Delgado, DELGADO, Mauricio Godinho – Curso de Direito do Trabalho. 16.^a Edição Revisto e Ampliado. São Paulo: LTr Editora Ltda., 2017, pág. 1315, “*Em julgamento de dissídio coletivo tratando de despedida maciça de empregados por grande empresa, em face de grave retração na atividade econômica (lay off de mais de 4 mil trabalhadores), ocorrido em agosto de 2009, fixou a Seção de Dissídios Coletivos do TST, por maioria de votos, ‘a premissa de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores’.*”

O autor refere-se ao Processo n.º TST-RODC 309/2009-000-15-00.4, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Sessão de 10.8.2009 (DEJT de 4.9.2009).

¹³⁷ VIVEIROS, Luciano – CLT Comentada. 9.^a Edição. Belo Horizonte: Fórum Conhecimento Jurídico, 2018, pág. 448, “*Podem ajuizar reclamações trabalhistas os empregados e os empregadores, nos moldes do art. 791 da CLT, corroborando com a aplicação do ius postulandi, bem como os procuradores regionais do trabalho. Contudo, pelo sistema do PJ-e torna-se complicado ao reclamante ajuizar ação sem assistência de um advogado ou do sindicato de classe.*

Podem recorrer à Justiça do Trabalho os interessados em direito de greve, representação sindical, contribuições sociais e penalidades administrativas.

Quanto à legitimação para atuar em juízo (legitimatio ad processum), que, em regra, compete ao advogado, válido será o instrumento de mandato com prazo determinado que contenha cláusula estabelecendo a prevalência dos poderes para atuar até o fim da demanda. Diante da existência de previsão, no mandato, fixando termo para sua juntada, o referido instrumento só tem validade se anexado ao processo dentro do aludido prazo. Assim, serão considerados válidos os atos praticados pelo substabelecido, ainda que não haja no mandato poderes expressos para substabelecer (art. 667 e parágrafos do CC/2002). Configura-se a irregularidade de representação se o substabelecimento for anterior à outorga passada ao substabelecido (Súmula n.º 395 do TST).

A Colenda Corte Trabalhista expediu a Súmula n.º 425, que interpreta o jus postulandi limitando-o, tão somente, às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho. Observe-se: não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do próprio Tribunal Superior do Trabalho.

União, estados, municípios e Distrito Federal com suas autarquias e fundações públicas, quando representadas em juízo, ativa e passivamente por seus procuradores, estão dispensadas da juntada de instrumento de mandato e de comprovação do ato de nomeação. É essencial que o signatário ao menos declare-se exercente do cargo de procurador, não bastando a indicação do número de inscrição na Ordem dos Advogados do Brasil (Súmula n.º 436 do TST acrescentada pela Res. TST n.º 185/2012 – DEJT 25.09.2012).”

Os dissídios coletivos são de competência exclusiva dos Tribunais Regionais do Trabalho e em última instância do TST¹³⁸, para o julgamento dos dissídios coletivos oriundos de dispensa coletiva quando propostos pelos sindicatos, para defesa dos interesses dos trabalhadores dispensados coletivamente, com fulcro ao artigo 856, da CLT.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) também pode mover Ação Civil Pública – ACP – junto à Justiça do Trabalho de 1º Grau, para intervenção para requerer que a empresa se abstenha de realizar a dispensa coletiva dos trabalhadores. Mas, caso já tenha ocorrido a dispensa coletiva, o MPT requer a reintegração dos trabalhadores. E, em caso tendo uma sentença de procedência para determinar a reintegração dos trabalhadores, o MPT conjuntamente com o sindicato, entra em contato com eles para comunicar acerca da decisão e informar a reintegração ao trabalho.

A ação para impugnar a dispensa coletiva pode ser movida ainda pelo próprio trabalhador em nome próprio, independentemente de o sindicato ter movido ação. Contudo, o efeito da sentença proferida neste processo individual fará caso julgado apenas e tão somente ao autor da ação.

Diante disso, no Brasil, a ação de impugnação de dispensa coletiva pode ser movida pelo trabalhador dispensado, pelo sindicato da categoria e ainda, pelo Ministério Público do Trabalho, não ocorre o chamamento ao processo dos demais empregados para compor a lide, tampouco a devolução de valores recebidos, em virtude da cessação do contrato de trabalho, como pressupostos processuais de validade para impugnar a dispensa coletiva.

¹³⁸ Ac. TST, Processo n.º AIRR-101320-04.2017.5.01.0048, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 29/06/2023, [Consult. 15/10/2023]. Disponível na Internet em: <URL: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/> > " 2. *DISPENSA COLETIVA. FATO/ATO DE CARÁTER COLETIVO, MASSIVO, COM REPERCUSSÕES EM SIGNIFICATIVA COMUNIDADE DE TRABALHADORES (683 EMPREGADOS). NECESSIDADE DA INTERVENÇÃO SINDICAL PRÉVIA. DECISÃO DO STF NO RE 999435/SP, COM REPERCUSSÃO GERAL (TEMA 638), CONFIRMANDO, AINDA QUE EM PARTE, JURISPRUDÊNCIA ANTERIOR DA SDC/TST. DESCUMPRIMENTO PELA EMPRESA. FATO/ATO OCORRIDO NO PRIMEIRO SEMESTRE DE 2017, ANTES DA LEI DA REFORMA TRABALHISTA E DO ART. 477-A DA CLT. Na hipótese dos autos, observa-se, das remissas fáticas consignadas pelo TRT (incontroversas à luz da Súmula 126/TST), que as dispensas dos 683 trabalhadores da Requerida foram efetivadas sem a existência de diálogo prévio com o sindicato obreiro, em inobservância aos princípios da boa-fé objetiva, da lealdade e da confiança, nos termos definidos pelo STF no julgamento do RE 999435/SP, em sistema de Repercussão Geral (Tema 638). Conclui-se, portanto, dos fundamentos erigidos pelo TRT, considerando o entendimento firmado pelo STF no julgamento do RE 999435/SP, ser efetivamente inválida a dispensa coletiva procedida pela Requerida, em razão da ausência de intervenção sindical prévia, em desrespeito ao princípio da boa-fé objetiva. Agravo de instrumento desprovido".*

Capítulo II – Controle Jurisdicional do despedimento coletivo

2.1 – A (In)Constitucionalidade do artigo 156.º do CPT

A Constituição da República Portuguesa proíbe as dispensas sem justa causa¹³⁹ ou por motivos ideológicos e políticos, este princípio foi inspiração para o artigo 338.º do Código do Trabalho¹⁴⁰.

Esta garantia aos trabalhadores foi instituída na Constituição da República Portuguesa de 1976 e concedia como direitos fundamentais, individuais e coletivos aos trabalhadores, havia, naquele período, de maneira exacerbada um controle administrativo acerca dos despedimentos e seus fundamentos.

Deste modo, o direito à segurança no emprego está consagrado no Capítulo III “Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores” do Título II da Parte I da Constituição da República Portuguesa, artigo 53.º, “*É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.*”.

Posteriormente com a revisão constitucional ocorrida em 1982 consagrou o artigo 53.º da CRP, segurança no emprego, no Capítulo III (Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores), “*tendo a garantia da segurança no emprego passado a ser consagrada expressamente como **direito, liberdade e garantia** dos trabalhadores (Acórdão n.º 372/91).*”¹⁴¹.

¹³⁹ CORDEIRO, António Menezes – Direito do Trabalho. Volume II. 1ª Edição. Coimbra: Almedina, 2019, pág. 988, “*I. O Direito vigente admite a cessação do contrato de trabalho por causas objetivas ligadas à empresa. Embora, como foi visto, este esquema contrarie a letra da Constituição, uma vez que implica despedimentos sem justa causa subjetiva, ele sempre tem sido admitido. Na verdade, o risco corre pelo empregador. Assim, não lhe é lícito despedir trabalhadores por razões de conjuntura ou para minimizar prejuízos ocasionais; mas o problema põe-se quando se trate de questões estruturais: estas têm de ser resolvidas, sob pena de poder pôr em perigo um número muito mais elevado de postos de trabalho. A primeira modalidade de cessação do contrato por causas objetivas ligadas à empresa é o despedimento coletivo.*”.

¹⁴⁰ MARTINEZ, Pedro Romano / MONTEIRO, Luís Miguel / VASCONCELOS, Joana / BRITO, Pedro Madeira de / DRAY, Guilherme / SILVA, Luís Gonçalves da – Código do Trabalho Anotado. 13.ª Edição, Coimbra, Almedina, 2020, pág. 804, “*I. Corresponde ao artigo 382.º do CT2003, que teve por base o artigo 3.º, n.º 1, da LCCT, inspirado no artigo 53.º da CRP.*”.

¹⁴¹ MIRANDA, Jorge / MEDEIROS, Rui – Constituição Portuguesa anotada, Tomo 1, 2.ª Edição. Coimbra: Coimbra Editora, 2010, pág. 501.

Como bem leciona Luís Gonçalves da Silva e Sara Leitão, “[A] segurança no emprego compreende tanto a estabilidade contratual como a proibição dos despedimentos sem justa causa, influenciando, de forma directa, o desenvolvimento das relações laborais que se estabelecem entre particulares.”¹⁴².

Entretanto, no que se refere ao despedimento coletivo, poderia existir uma divergência entre o princípio da segurança do emprego e o princípio da liberdade econômica exercido pelo empregador, previsto no artigo 61.º da CRP¹⁴³. Pois, em um primeiro momento, àquele que desconhece as normas constitucionais e laborais portuguesas, pode vir a concluir que não se pode fazer a cessação do contrato de trabalho em Portugal, em razão da segurança no emprego, por ser uma norma constitucional.

Assim, poder-se-ia levar o leitor à conclusão de que em Portugal não são permitidos os despedimentos de iniciativa do empregador¹⁴⁴. Mas tais afirmações não são verdades. Pois, a própria Constituição da República

¹⁴² SILVA, Luís Gonçalves da / LEITÃO, Sara - Direito constitucional do trabalho comparado. 1.ª Edição. Lisboa: AAFDL, 2021, pág. 177.

¹⁴³ MIRANDA, Jorge / MEDEIROS, Rui – Constituição Portuguesa Anotada, Volume 1. 2.ª Edição revista. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2017, págs. 855 e 856, “II – A iniciativa de **‘exerce-se livremente’**, ‘nos quadros definidos pela Constituição e pela lei’, ‘e tendo em conta o interesse geral’. Concretamente, como decorre da sua inserção sistemática, o que o preceito em análise consagra é uma **liberdade económico-produtiva fundamental**, pertencente ao domínio dos direitos e liberdades fundamentais dos cidadãos e respetivas organizações, embora, como se verá, ela também corresponda a um princípio de organização económica.”.

¹⁴⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais – Revista e actualizada à Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. 9ª Edição. Coimbra: Almedina, 2023, pág. 889, “O perfil garantístico normativo nacional nesta área tem fundamento no princípio constitucional da proibição dos despedimentos sem justa causa ou princípio da segurança no emprego (art. 53.º da CRP). Assim, enquanto o trabalhador pode, de uma forma relativamente incondicionada, pôr fim ao contrato de trabalho, a cessação do contrato pelo empregador está condicionada à verificação de requisitos substanciais e processuais muito exigentes.”.

Portuguesa defende o exercício da livre iniciativa empresarial¹⁴⁵. Portanto, os dois princípios se harmonizam dentro do ordenamento jurídico português¹⁴⁶.

O artigo 61.º da CRP coaduna acerca dos direitos e liberdades da iniciativa privada, e com o princípio da segurança no emprego no que diz respeito aos despedimentos coletivos¹⁴⁷.

Assim, está presente no ordenamento constitucional português a harmonia entre os princípios da segurança no emprego e da liberdade de empresa e da iniciativa privada, nos termos dos artigos 53.º e 61.º, respetivamente, da Constituição da República Portuguesa. Portanto, não há que se falar em inconstitucionalidade do despedimento coletivo.

Entretanto, concernente à obrigação de devolução da compensação recebida pelo empregado, simultaneamente, como condição *sine qua non* para

¹⁴⁵ MONTEIRO, João – O Controlo Jurisdicional do despedimento colectivo. Breves Considerações. [Em linha]. Lisboa: STJ, 2009/2010. [Consult. 30/06/2020]. Disponível na Internet: <URL: https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2009/10/coloquiodotrabalho2009_joamonteiro.pdf > “Na verdade, preconiza-se um controlo jurisdicional que também incida sobre a proporcionalidade entre a motivação apresentada e a decisão de proceder ao despedimento colectivo e sobre a racionalidade dessa decisão, fundando-se, no essencial, esse entendimento na exigência constitucional de justa causa (comprovada) para que haja despedimento e no necessário equilíbrio e ponderação de todos os interesses e valores constitucionais em jogo, mormente, a liberdade da iniciativa económica provada (art.º 61.º da CRP) ‘versus’ segurança no emprego (art.º 53.º CRP).”.

¹⁴⁶ MIRANDA, Jorge / MEDEIROS, Rui – Constituição Portuguesa anotada, Tomo 1, 2.ª Edição. Coimbra: Coimbra Editora, 2010, págs. 501 e 502. “As limitações impostas pela garantia da segurança no emprego à autonomia contratual da entidade empregadora não são, à partida, inconstitucionais, uma vez que o artigo 53.º da Constituição arranca justamente do reconhecimento de que **as relações de trabalho subordinado envolvem tipicamente relações de poder**, nas quais o empregador assume uma posição de supremacia e o trabalhador carece de especial protecção (Acórdão n.º 659/97).

b) **A garantia da segurança no emprego não pode, no entanto, ser absolutizada**, devendo, por imperativo constitucional, atendendo à unidade do sistema de direitos fundamentais que a Constituição consagra, coexistir com a liberdade de empresa e com outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.”.

¹⁴⁷ CANOTILHO, José Joaquim Gomes / MOREIRA, Vital – Constituição da República Portuguesa Anotada. Volume I. 4ª edição revista. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, pág. 710, “VIII. Considerações à parte requerem os despedimentos colectivos — isto é, despedimentos destinados a reduzir o número de trabalhadores, atingindo uni conjunto deles, independentemente da sua identidade concreta, pois aí a causa de despedimento tem de consistir em circunstâncias da empresa que justifiquem essa redução de trabalhadores. Essas situações devem ser, de igual forma, suficientemente fundadas em causas adequadamente determináveis e submetidas a um apropriado procedimento de controlo (não bastando a decisão da entidade patronal), de modo a impedir que a via dos despedimentos colectivos se transforme, através de discriminações individualizadas, em instrumento de despedimentos individuais.(...) Dado que ao Estado compete garantir a segurança no emprego justifica-se, desde logo, um controlo preventivo da ilicitude destes despedimentos (para além do controlo a efectuar a posteriori em sede judicial) e também a intervenção das autoridades competentes no procedimento dos despedimentos colectivos.”

Desta forma, é inerente que o princípio da segurança no emprego nos termos do artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa esteja devidamente afinado com os princípios constitucionais que tratam sobre a iniciativa privada, tais como, os previstos nos artigos 61.º e 80.º da Constituição, denominados como os princípios da liberdade de empresa e da iniciativa privada, para dar cumprimento aos preceitos do despedimento coletivo. E, ainda, ao princípio de acesso ao direito previsto no artigo 20.º da Constituição como embasamento constitucional e jurídico para impugnar judicialmente o despedimento coletivo.

2.2 – Ação de Impugnação de Despedimento Coletivo

2.2.1 – Natureza da Ação

A ação de impugnação de despedimento coletivo está prevista nos artigos 156.º e seguintes do Código de Processo do Trabalho. Conforme já mencionado anteriormente, a reforma do CPT/2019 (Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro) trouxe algumas inovações ao preceito da ação de impugnação ao despedimento coletivo¹⁵⁸.

da impreparação jurídica dos trabalhadores, do seu fraco nível cultural e da suas necessidades monetárias, normalmente dependentes, quanto à sua sobrevivência e da sua família, dos vencimentos do trabalho.

O regime contende com o princípio constitucional consagrado no artigo 53.º da CRP – segurança no emprego –, e com o direito de acesso à tutela jurisdicional efetiva consagrado no artigo 20.º do mesmo diploma fundamental. Veja-se ainda no domínio Europeu o artigo 47.º da CDFUE (Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia) e artigo 6.º da CEDH (Convenção Europeia dos Direitos do Homem).”.

¹⁵⁸ VASCONCELOS, Joana – Processo Especial para Impugnação da Regularidade e Licitude do Despedimento. In: Um ano da Reforma do Processo do Trabalho: Balanço e Perspetivas – Estudos APODIT 8. Lisboa: AAFDL, 2021, págs. 143 e 144, “1. A Lei n.º 107/2019, de 9-9, alterou quase uma centena de artigos do Código de Processo do Trabalho (CPT), acrescentou-lhe cinco outros, e entrou em vigor a 9-10-2019. Apresentada como a ‘adequação’ do CPT ao Código de Processo Civil (CPC) de 2013, esta revisão do regime adjetivo laboral foi, contudo, bastante longe, tendo incidido, em termos inovadores e à margem de tal finalidade, sobre a disciplina de vários processos especiais – com destaque para os de impugnação da regularidade e licitude do despedimento individual (artigos 98.º-B segs.), de impugnação do despedimento coletivo (artigos 156.º segs.) e de tutela da personalidade do trabalhador (artigos 186.º-D segs.).”.

prática dos referidos atos durante as férias forenses, consoante o n.º 2, do artigo 26.º do CPT ¹⁷², a ação de impugnação de despedimento coletivo, independentemente da prolação de despacho, não terão seus atos suspensos, excepcionalmente, se o Juízo e as partes convencionarem pela suspensão.

Portanto, demonstra a razão de ser um processo de natureza urgente e, por isso, especial, porque não se trata de processo comum, fundamentado no Princípio da Justiça Célere, mas não apenas relacionado ao prazo curto, mas também, o respeito pelas partes e, também, pelo Juízo, pelo prazo em si¹⁷³, para tornar, efetivamente, o processo eficaz, célere e buscar a pacificação social.

2.2.2 – Do Prazo para a propositura da ação

O prazo para propositura da ação de impugnação de despedimento coletivo é de 6 (seis) meses, artigo 388.º, n.º 2, do CT¹⁷⁴, a contar da cessação do contrato de trabalho (com a inclusão do período de aviso prévio).

Por se tratar de um prazo de caducidade¹⁷⁵, não ocorre a suspensão nem a interrupção do prazo para propositura da ação, segundo artigo 328.º do Código Civil¹⁷⁶.

Sendo assim, o não cumprimento dentro do prazo, abrange apenas a declaração de ilicitude do despedimento coletivo. Isto é, após transcorrido o

¹⁷² Artigo 26.º - Processos com natureza urgente e oficiosa

2 - Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 137.º do Código de Processo Civil, os atos a praticar nas ações referidas nas alíneas f), g) e h) do número anterior apenas têm lugar em férias judiciais quando, em despacho fundamentado, tal for determinado pelo juiz.

¹⁷³ VASCONCELOS, Joana – Direito Processual do Trabalho. 1ª Edição. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2017, pág. 14.

¹⁷⁴ Artigo 388.º - Apreciação judicial do despedimento colectivo

2 - A acção de impugnação do despedimento colectivo deve ser intentada no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato.

¹⁷⁵ QUINTAS, Hélder - Comentários ao Código de Processo do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2023, pág. 952, "*Estamos perante um prazo de caducidade, cujo decurso provoca a extinção ou a perda da prerrogativa de exercer o direito, podendo o mesmo ser interrompido com o recebimento da respetiva petição inicial.*".

¹⁷⁶ Secção III - Caducidade

Artigo 328.º - Suspensão e interrupção

O prazo de caducidade não se suspende nem se interrompe senão nos casos em que a lei o determine.

providência cautelar, por abarcarem, também os pedidos da ação principal, o que deve ser julgado ao final da lide principal, se for o caso.

Contudo, em caso de o empregador discordar do deferimento da providência cautelar para suspensão do despedimento coletivo, deverá propor ação de impugnação, cujo objetivo é *“obstar à consolidação da tutela provisória.”*¹⁸⁹.

Outrossim, vale mencionar que o Ministério Público também pode propor a providência cautelar, nos termos do artigo 33.º-B, do CPT e/ou, após a verificação de indícios de ilicitude do despedimento coletivo averiguado pelo inspetor do Trabalho, por meio da lavratura de auto¹⁹⁰.

Logo, o prazo para propositura da ação de impugnação de despedimento coletivo é de 06 (seis) meses, a contar da cessação do contrato de trabalho. Pode, ainda o trabalhador, no prazo de 05 (cinco) dias, a contar da dispensa, propor providência cautelar para obtenção de suspensão do despedimento coletivo. Porém, em caso de perda de prazo para propositura da ação de impugnação de despedimento coletivo, após a caducidade da providência cautelar, existe ainda, a possibilidade de o trabalhador propor processo declarativo comum, para pleitear as demais verbas relacionadas à

“Todavia, nestas últimas situações [despedimento coletivo], torna-se imperioso que o trabalhador queira apenas ser reintegrado no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade (‘ex vi’ do artigo 389.º, n.º 1, alínea b), do CT). Se ele preferir a indemnização substitutiva da reintegração (artigo 391.º do CT) ou pretende ainda uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais causados pelo despedimento ilícito (artigo 389.º, n.º 1, alínea a), do CT), então a inversão do contencioso não se pode verificar, dado que a providência cautelar decretada, para além de ser completamente distinta da tutela definitiva, não é adequada a realizar a composição definitiva do litígio.”.

¹⁸⁹ MENDES, João de Castro / SOUSA, Miguel Teixeira de – Manual de Processo Civil, Volume I. 1ª Edição. Lisboa: AAFDL, 2022, pág. 614, continua, *“(b) A finalidade da inversão do contencioso é evitar uma duplicação de alegações e de provas no procedimento cautelar e na subsequente acção principal. Pode assim concluir-se que a inversão do contencioso é expressão de economia processual.”.*

¹⁹⁰ FALCÃO, David / TOMÁS, Sérgio Tenreiro – Lições de Direito do Trabalho – A relação individual do trabalho. 12.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2023, pág. 322, *“Em conformidade com o disposto no artigo 11.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de junho, quando um inspetor do trabalho verifique a existência de indícios de despedimento em violação das alíneas a), c) ou d) do artigo 381.º e dos artigos 382.º, 383.º ou 384.º do CT, lavra um auto e notifica o empregador para regularizar a situação. Caso a situação do trabalhador em causa não se mostre devidamente regularizada, a ACT remete, em cinco dias, participação dos factos para os serviços do Ministério Público junto do tribunal do lugar da prestação de trabalho, acompanhada de todos os elementos de prova recolhidos, para fins de instauração de procedimento cautelar de suspensão de despedimento.”.*

Assim, nos termos do artigo 74.º, do CPT, o qual concede permissão ao Juízo do Trabalho para que profira sentença condenatória “*em quantidade superior ao pedido ou objeto diverso dele quando isso resulta da aplicação à matéria provada, ou aos factos de que possa servir-se, nos termos do artigo 412.º do Código de Processo Civil, de preceitos inderrogáveis de leis ou instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho*”, desde que os fatos sejam notórios, restem provados nos autos²⁰⁶.

Não obstante, não ter explicitamente o Código de Processo do Trabalho entablado quais os requisitos para a petição inicial no tocante à ação de impugnação de despedimento coletivo, as condições da ação (possibilidade jurídica do pedido; interesse de agir e legitimidade de partes) e, ainda, os elementos da ação (as partes, a causa de pedir e o pedido) devem ser evidentes, sob pena de indeferimento da inicial²⁰⁷ ou inépcia da petição inicial²⁰⁸.

Vale ressaltar que, em caso de o autor/trabalhador não estar representado por mandatário particular, o Juízo do Trabalho no despacho liminar, verificando a ausência de algum pressuposto processual deverá intimar o autor/empregado para regularização do ato, com fulcro aos princípios da gestão processual, celeridade e em busca da pacificação do processo.

²⁰⁶ Ac. TRE, Processo n.º 277/13.1TTFAR.E1, Relator João Nunes, julgado em 09/06/2016, [Consult. 07/10/2023]. Disponível na Internet: <URL: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/81286b20a7f2efd980257fdb002eaa6f?OpenDocument> > “i) Não se verifica nulidade da sentença, por condenação em objecto diverso do pedido, se tendo a Autora alegado, além do mais, ter sido despedida e que tal despedimento é ilícito, tendo pedido a final a condenação na indemnização prevista no artigo 391.º do Código do Trabalho pela ilicitude do despedimento, o tribunal vem a declarar a ilicitude do despedimento e a condenar o Réu na indemnização prevista no artigo 391.º do Código do Trabalho; ii) embora a Autora não tenha pedido expressamente, a final do petitório, a declaração de ilicitude do despedimento, tal constituía um pressuposto necessário do pedido de condenação na indemnização prevista no artigo 391.º do Código do Trabalho.”

²⁰⁷ MENDES, João de Castro / SOUSA, Miguel Teixeira de – Manual de Processo Civil, Volume I. 1ª Edição. Lisboa: AAFDL, 2022, pág. 404, “A accionabilidade da pretensão material ou do direito potestativo é um pressuposto processual específico do objecto do processo. A falta de accionabilidade constitui uma excepção dilatória (art. 576.º, n.º 2) que determina a absolvição do réu da instância (art. 278.º, n.º 1, al. e).”.

²⁰⁸ MENDES, João de Castro – Pedido e Causa de Pedir no Processo do Trabalho. In: Curso de Direito Processual do Trabalho. Lisboa: Suplemento da Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 1964, pág. 127, “Faltando pedido ou causa de pedir, em processo laboral, é a petição inicial inepta e deve ser indeferida liminarmente, como resulta do art.º 54.º do Código de Processo do Trabalho, que remete expressamente para o art.º 474.º do Código de Processo Civil.”.

Desta forma, pode-se concluir que para a propositura da ação especial de despedimento coletivo, basta ao empregado preencher os requisitos da causa de pedir e o pedido, identificação das partes e comunicar os fundamentos que ensejaram na dispensa coletiva pelo empregador²⁰⁹ e, pleitear a sua reintegração e/ou indenização de substituição.

2.2.3.2 – Da compensação pecuniária do empregador ao empregado

O Código do Trabalho prevê o pagamento pelo empregador ao empregado de uma compensação²¹⁰ em consequência da dispensa coletiva, nos termos do artigo 366.º, n.ºs 4 e 5, estipula que *“4- Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo. 5 – A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último.”*.

A regra da presunção de aceitação do despedimento coletivo nem sempre foi a de presunção da aceitação juntamente com a necessidade de ilidir

²⁰⁹ CORREIA, João / PEREIRA, Albertina – Código de Processo do Trabalho Anotado – Após a Revisão operada pela Lei 107/2019, de 9 de setembro. 2.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2021, pág. 223, *“4. Como se verifica, os pressupostos da Petição Inicial não se acham inscritos no n.º 1, pelo que se afigura que o trabalhador se pode limitar a preencher os elementos essenciais da causa de pedir e do pedido, inerentes à identificação das partes e à inclusão dos fundamentos invocados pelo empregador, não tendo, além disso, senão que articular a dimensão subjetiva da empresa e o número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento.”*

²¹⁰ GOMES, Júlio Manuel Vieira – Direito do Trabalho. Volume I – Relação Individuais de Trabalho. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, pág. 985, *“Como é evidente, está é uma situação em que não existe culpa do empregador e daí a utilização da palavra compensação.”*

Diferença entre indenização e compensação pagas pelo empregador, segundo ao autor GOMES, Júlio Manuel Vieira – Direito do Trabalho. Volume I – Relação Individuais de Trabalho. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, pág. 908, *“reservando a primeira expressão <sic (indenização)> para os casos em que há culpa do empregador e utilizando a segunda nas hipóteses de responsabilidade objectiva.”*

Neste mesmo sentido, MARTINEZ, Pedro Romano / MONTEIRO, Luís Miguel / VASCONCELOS, Joana / BRITO, Pedro Madeira de / DRAY, Guilherme / SILVA, Luís Gonçalves da – Código do Trabalho Anotado. 13.ª Edição, Coimbra, Almedina, 2020, pág. 807, *“Por um lado distingue-se a compensação da indemnização. No primeiro caso é devido um montante em razão do exercício de um direito, sem que o empregador tenha agido ilícita e culposamente; trata-se, no fundo, de uma quantia devida com base em responsabilidade civil sem culpa, por intervenções lícitas. De modo diverso, a indemnização corresponde a um montante devido tendo em conta uma atuação ilícita e culposa, ou seja, responsabilidade civil subjetiva.”*

pelo trabalhador dispensado coletivamente, como meio de impugnar (não aceitar) o despedimento coletivo.

A Lei de Cessaçãdo do Contrato de Trabalho (LCCT) nos termos do artigo 23.º, n.º 3, “3 - *O recebimento pelo trabalhador da compensaçãdo a que se refere o presente artigo vale como aceitaçãdo do despedimento.*”, não previa meios de elisãdo a presunçãdo de aceitaçãdo do despedimento coletivo. Assim, cabia ao trabalhador comprovar a devoluçãdo da compensaçãdo ao empregador.

Com o advento da Lei 32/99, de 18 de maio, os trabalhadores tinham a possibilidade de impugnar judicialmente o despedimento coletivo, independentemente de devoluçãdo da compensaçãdo recebida.

Assim, nos termos do artigo 25.º, n.º 1, da Lei n.º 32/99, de 18 de maio, permitia que todos os trabalhadores dispensados coletivamente pudessem propor a açãdo de impugnaçãdo de despedimento coletivo independente da devoluçãdo ou aceitaçãdo da compensaçãdo²¹¹.

Contudo, o Código do Trabalho de 2003 revogou o artigo 25.º, n.º da Lei 32/99, de 18 de maio, e dispunha em seu artigo 401.º, n.º 4, a presunçãdo de aceitaçãdo do despedimento coletivo quando o trabalhador recebe a compensaçãdo.

O Código do Trabalho de 2009, manteve a regra da presunçãdo de aceitaçãdo, contudo, alterou a enumeraçãdo passando a ser o artigo 366.º, n.º 4, do CT/2009.

Atualmente, a regra que vigora no ordenamento português é aquela prevista no número 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho, o qual fora introduzido através da revisãdo de 2009, tendo sido uma novidade²¹², nos termos “5 – *A presunçãdo referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultãneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensaçãdo paga pelo empregador à disposiçãdo deste último.*”.

²¹¹ XAVIER, Bernardo Lobo – Regime do despedimento colectivo e as alteraçãdoes da L n.º 32/99. In: Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Volume III. Coimbra: Almedina, 2002, pág. 253, “A lei, nos termos da redaçãdo da L n.º 32/99, revogando o antigo n.º 3 do art. 23.º, permite no art. 25.º, 1 a todos os trabalhadores a impugnaçãdo do despedimento, pondo fim à figura da ‘aceitaçãdo.’”.

²¹² MARTINEZ, Pedro Romano / MONTEIRO, Luís Miguel / VASCONCELOS, Joana / BRITO, Pedro Madeira de / DRAY, Guilherme / SILVA, Luís Gonçãlves da – Código do Trabalho Anotado. 13.ª Ediçãdo, Coimbra, Almedina, 2020, pág. 861, “Na revisãdo de 2009, como novidade, foi introduzido o n.º 5.”.

Entretanto, a regra de presunção da aceitação do despedimento coletivo não vale aos casos de caducidade contratual²¹³. “*Ou seja, o recebimento da compensação, nos regimes de caducidade contratual, não traduz presunção de aceitação do despedimento (art. 366.º, n.º 4, CT) e ao não haver presunção, não haverá igualmente ilisão (n.º 5). Tal regime de presunção só é aplicável em caso de despedimento objetivo (despedimento fundado em causas objetivas).*”²¹⁴.

O acréscimo da regra de “devolução da compensação em simultâneo” como condição *sine qua non*²¹⁵ para impugnação judicial do despedimento coletivo pelo trabalhador pode ser considerado como uma medida de impedir que o trabalhador possa exercer seu direito de acesso à justiça e impugnar judicialmente a dispensa coletiva sofrida²¹⁶.

Assim o entendimento jurisprudencial tem sido que deve o trabalhador rejeitar²¹⁷ o recebimento da compensação e comprovar a sua devolução,

²¹³ Ac. TRL, Processo n.º 3448/19.3T8FNC.L1-4, Relatora Manuela Fialho, julgado em 10-11-2021, [Consult. 11/05/2022]. Disponível na Internet: < URL: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/c40436d2cde79e8a80258792005ad115?OpenDocument> > “5.– O recebimento da compensação por caducidade não traduz alguma presunção de aceitação do despedimento. (...) A aceitação da compensação leva à presunção de aceitação do despedimento quando em presença de despedimento coletivo, conforme emerge de quanto se dispõe no Artº 366º/ 6 do CT. Ou então, quando em presença de despedimento fundado em causas objetivas – despedimento por extinção do posto de trabalho, por força do disposto no Artº 372º, ou por inadaptação, dado o Artº 379º/1. Nunca em situações de despedimento ilícito.”.

²¹⁴ QUINTAS, Paula – Entendimento jurisprudencial quanto à presunção da aceitação do despedimento e sua ilisão. In: Prontuário de Direito do Trabalho. Lisboa: CEJ. n.º II, 2º semestre de 2021, 2021, pág. 248.

²¹⁵ QUINTAS, Paula – Entendimento jurisprudencial quanto à presunção da aceitação do despedimento e sua ilusão. In: Prontuário de Direito do Trabalho. Lisboa: CEJ. n.º II, 2º semestre de 2021, 2021, pág. 252, “*Numa postura interpretativa unânime, entende-se que a entrega ou a colocação à disposição do empregador da compensação é a condição ‘sine qua non’ para o ato presuntivo se ilidir.*”.

²¹⁶ AMADO, João Leal – Algumas Notas Sobre o Regime do Despedimento Contra Legem no Código do Trabalho. In: VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias. Coordenação do Prof. Doutor António Moreira. Coimbra: Almedina, 2004, pág. 281, “*Qual o sentido útil a atribuir a semelhante presunção de aceitação do despedimento? Não vislumbro outro que não seja o de impedir o trabalhador — salvo, é claro, se este conseguir ilidir a presunção de impugnar judicialmente o despedimento. Se o trabalhador receber a compensação isso significa, segundo o Código, que ele aceita o despedimento. E, se ele aceita o despedimento, então não poderá, mais tarde, contestá-lo em tribunal – a proibição de ‘venire contra factum proprium’ a tanto obstará.*”.

²¹⁷ Ac. STJ; Processo n.º 9224/13.0T2SNT.L1.S1, Relator Ferreira Pinto, 4.ª Secção, julgado em 16/11/2017. [Consult. 12/04/2022]. Disponível na Internet em: <URL: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/71e1904c958094f2802581db0>

Em seguida, a Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, acrescentou a possibilidade de divisão entre o empregador e o Fundo de Compensação do Trabalho para pagamento da compensação indenizatória decorrente do despedimento coletivo²²⁷.

Em razão disso que a compensação, nos casos do despedimento coletivo, possui uma forma de cálculo, um valor que será variável de acordo com o valor de retribuição mensal, bem como, as diuturnidades por cada ano de antiguidade.

Com o advento da nova maneira de cálculo²²⁸ da compensação por despedimento coletivo, ocorreu diminuição do valor pago pelo empregador, visto não ter mais um valor mínimo, mas sim, ter sido estipulado o valor máximo a ser pago a título de compensação pelo despedimento coletivo.

Coaduna-se com o posicionamento de Maria do Rosário Palma Ramalho²²⁹ *“Em qualquer caso, perante as sucessivas diminuições dos valores da compensação por cessação do contrato de trabalho, aprovadas no contexto*

²²⁷ XAVIER, Bernardo Lobo / MARTINS, P. Furtado / CARVALHO, A. Nunes de / VASCONCELOS, Joana – Manual de Direito do Trabalho. 4.ª Edição Revista e Actualizada. Sintra: Rei dos Livros, 2020, pág. 827, *“Trata-se de fundos constituídos com as contribuições que os empregadores estão obrigados a efectuar em relação aos trabalhadores admitidos a partir de 01.10.2013, com a única excepção dos contratos com o contrato a termo de muito curta duração (até 15 dias).*

Ambos os fundos são de adesão obrigatória pelos empregadores e visam assegurar que os trabalhadores recebem efectivamente metade da compensação prevista no artigo 366.º, cobrindo as várias situações em que este seja devida.

²²⁸ TANOUE, Andréa Sayuri – Despedimento Coletivo. [Em linha]. In: Revista Jurídica Luso Brasileira (RJLB). Volume 1, n.º 2. Ano 2015. Lisboa: Publicação do Centro de Investigação de Direito Privado da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (CIDP), 2015. Disponível na Internet: < https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2015/2/2015_02_0047_0080.pdf >, pág. 55, *“Esta nova fórmula de cálculo da indemnização por despedimento coletivo passou a constituir regra geral para toda matéria de compensação devida ao trabalhador por cessação do contrato, tendo em vista que se aplica aos despedimentos coletivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação, além de todas as outras modalidades de causas de cessação do contrato por iniciativa ou por motivo relativo ao empregador – caducidade do contrato a termo, cessação do contrato de trabalho em regime de comissão de serviço, resolução do contrato pelo trabalhador que não acompanha a transferência definitiva de local de trabalho (art. 194, nº 5 CT), caducidade do contrato por morte ou extinção do empregador e na sequência de insolvência do empregador, com excepção apenas da indemnização por resolução do contrato pelo trabalhador com fundamento na violação culposa e grave de um dever do empregador (art. 394º, nº 2 CT) que segue a regra do art. 396º, nº 1 e a indemnização por ilicitude do despedimento (art. 392 CT), quando o trabalhador opte nesta alternativa à reintegração. Estas duas últimas formas de cessação, estão fora da regra geral porque existem regras específicas conforme acima exposto.”*

²²⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais. 9ª Edição. Coimbra: Editora Almedina, 2023, pág. 1055.

MoU, já não é adequado situar o sistema laboral português entre os sistemas europeus que melhor compensam financeiramente os trabalhadores por ocasião da cessação do contrato de trabalho por motivos objetivos.”.

Ademais, vale salientar que o valor a ser pago a título de compensação pelo despedimento coletivo, não poderá ser objetivo de acordo²³⁰, tampouco de aplicação de metodologia estipulada no IRCT²³¹ (Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho).

Como bem explicita e afirma, o que se concorda, João Amado Leal, *“(P)ara além de uma ‘função reparatória ou compensatória’, ressarcindo o trabalhador pela privação do emprego, é claro que esta compensação desempenha ainda uma ‘função de carácter moderador’, impelindo o empregador a uma maior ponderação na decisão do despedimento, pelo ónus financeiro que representa o respetivo exercício. Ora, quanto a isto, dir-se-á que a evolução recente do nosso ordenamento, diminuindo drasticamente o montante da*

²³⁰ VASCONCELOS, Joana – O Contrato de Trabalho 100 Questões. 6ª Edição. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2020, pág. 92, *“92- Podem o empregador e o trabalhador estabelecer no contrato de trabalho um montante de compensação superior àquele que resulta da lei, para o caso de o trabalhador vir a ser despedido por motivos ligados à empresa? Não. A lei proíbe estipulação entre trabalhador e empregador que, em momento prévio a tal despedimento (por ex., quando da admissão ou já no decurso da relação laboral), tenha como objetivo ou simplesmente resulte na fixação de u montante de compensação a atribuir àquele em tal evento, que seja diverso – e até superior – ao fixado na lei. Caso seja, ainda assim, celebrado, tal acordo, não obriga o empregador, chegada a altura do despedimento. (Artigos 339.º, n.ºs 1, 2 e 3, 366.º e 121.º, n.º 2, do CT.”.*

Em sentido contrário, FERNANDES, António Monteiro - Direito do Trabalho – 22ª Edição. Coimbra: Almedina, 2023, pág. 613, *“A latitude da definição ‘casuística’ de efeitos económicos da cessação do contrato é ilustrada, nomeadamente, pelo que se dispõe, no art. 349.º/4 e 5, acerca desses efeitos na revogação, e no art. 360.º/2-f), a propósito do ‘método de cálculo’ da compensação por despedimento colectivo.*

De resto, este é um domínio em que impera uma prática social de negociabilidade, a qual corresponde a interesses e conveniências das duas partes nos contratos de trabalho. Um entendimento rígido e literal do que se dispõe no art. 339.º, com todas as reservas que deveria suscitar, tanto no plano técnico como no da legitimação ético-social, dificilmente se imporá no sentido da reversão dessa prática.”.

²³¹ MARTINEZ, Pedro Romano / MONTEIRO, Luís Miguel / VASCONCELOS, Joana / BRITO, Pedro Madeira de / DRAY, Guilherme / SILVA, Luís Gonçalves da – Código do Trabalho Anotado. 13.ª Edição, Coimbra, Almedina, 2020, pág. 864, *“Além da redução em mais de metade de um dos fatores de cálculo da compensação, há ainda a salientar que, diferentemente do regime anterior, em que estabelecia um método de cálculo que poderia por acordo ser incrementado, no novo regime, reafirma-se que o valor agora estabelecido “não pode ser superior”. Inviabilizando um acordo com os trabalhadores ou a aplicação de método diverso decorrente de IRCT (vd. Anotação último parágrafo, ao artigo 3609).”.*

o pagamento parcial da compensação não ensejará como despedimento coletivo ilícito²³⁶.

Concernente ao n.º 3, do artigo 366.º do CT, restam dúvidas no caso de o trabalhador acionar o fundo de garantia de compensação do trabalho para pagamento de, até metade, do valor equivalente a compensação de despedimento coletivo. Neste caso, o trabalhador, para impugnação do despedimento coletivo, deve devolver integralmente a compensação, equivalente, tanto a parte paga pelo Empregador quanto àquela recebida pelo Fundo de Garantia da Compensação do Trabalho²³⁷?

Tendo em vista que, neste caso, o empregador não efetuou o pagamento da integralidade da compensação, mas sim, parcialmente fora paga por fundos governamentais, entende-se que, o trabalhador, em razão da previsão legal estipulada como obrigatória para impugnação de despedimento coletivo, a devolução deve ocorrer tão somente ao equivalente pago pelo Empregador.

No entendimento deste trabalho, a obrigação de devolução da compensação pelo trabalhador ao empregador, independentemente do lapso temporal, deve ser revogada²³⁸, com fulcro nos princípios constitucionais de acesso ao direito e à tutela jurisdicional e da segurança no emprego.

Pois, Portugal é um Estado Socialista que prima pela segurança do emprego, fornece subsídios aos trabalhadores, possui políticas públicas para aumento do emprego e redução do desemprego e precariedade das relações de

²³⁶ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – Direito do Trabalho. 8.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2023, págs. 494, “O art. 383, c) *in fine, exceptua, porém, este fundamento nos casos de insolvência e recuperação de empresas, bem como nos casos regulados em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação legislação dos sectores económicos, regulados no art. 363, n.º 5.*”.

²³⁷ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – Direito do Trabalho. 8.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2023, pág. 482, “O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito do trabalhador a acionar o FGCT, por metade do valor, no caso de o empregador não lhe pagar até esse montante e na medida em que o não faça (art. 366.º, n.º 3, e art. 462 da Lei 70/2013, de 30 de Agosto).”.

²³⁸ Até a conclusão deste trabalho, encontra-se em trâmite perante a Assembleia da República, o Projeto de Lei 704/XIV/2, de autoria do Bloco de Esquerda, com entrada em 26/02/2021, para revogação a presunção de aceitação de despedimento coletivo em virtude da aceitação da compensação paga pelo empregador, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pelo Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Disponível na Internet: <URL: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=110382>>

trabalho. Por essas razões, não se entende que há necessidade de devolver ao Estado o valor parcial da compensação recebida.

Retomando a essência da questão acerca do dever de devolução da compensação pelo empregador, sob pena de caducidade de seu direito de ação de impugnar o despedimento coletivo, no entendimento desta dissertação não constata a *ratio* do regresso e da revogação da norma estipulada pela Lei n.º 32/99, de 18 de maio.

Porquanto, primeiramente, por ser o trabalhador a parte mais vulnerável, necessitada de proteção jurisdicional. Isto é, é subordinado ao empregador e dependente economicamente desta relação laboral²³⁹. Em segundo lugar, que, determinar como condição *sine qua non* para propositura de ação especial de impugnação de despedimento coletivo, significa dificultar o acesso à justiça²⁴⁰ pela classe trabalhadora.

Em terceiro lugar, porque, em caso de ser declarado lícito o despedimento coletivo, o trabalhador fará *jus* ao recebimento desta compensação, entre outros créditos que, porventura, tenham sido requeridos pelo autor/empregado²⁴¹.

²³⁹ FALCÃO, David / TOMÁS, Sérgio Tenreiro – Lições de Direito do Trabalho – A relação individual do trabalho. 12.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2023, pág. 321, sobre a devolução integral da compensação como requisito para impugnação do despedimento coletivo, previsto no artigo 366.º, n.ºs 4 e 5, do CT, afirmam os autores “Claro é que as referidas disposições estão completamente alheadas da realidade pois, desencorajam, evidentemente, o trabalhador a proceder à referida impugnação uma vez que este terá de despende de quantia elevadíssimas relativas ao pagamento de taxas de justiça e outras, sendo inconcebível que um trabalhador cuja relação laboral se acaba de extinguir, deixando de auferir retribuição e tendo de colocar a compensação à disposição do empregador (para que opere a presunção de não aceitação do despedimento), tenha capacidade financeira para suportar tal impugnação.”.

²⁴⁰ AMADO, João Leal – Contrato de Trabalho – Noções Básicas. 4.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2022, pág. 401, “É que a aceitação da compensação pecuniária pelo trabalhador não transforma o despedimento numa espécie de revogação do contrato por mútuo acordo. Julga-se que nem o trabalhador pode renunciar, validamente, ao direito de impugnar judicialmente este despedimento, nem o legislador pode, legitimamente, organizar semelhante renúncia – ou não estivessem aqui em jogo direitos tão fundamentais como o direito a não ser despedido sem causa juridicamente bastante e o direito de acesso aos tribunais.”.

²⁴¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais – Revista e actualizada ao Código do Trabalho de 2009, com as alterações introduzidas até Agosto de 2021. 8ª Edição. Coimbra: Editora Almedina, 2021, pág. 971, “Suscita perplexidade não só porque, na grande maioria dos casos, redundando na inutilização prática do direito de impugnar judicialmente o despedimento (o trabalhador quase nunca estará em situação económica que lhe permita prescindir do valor da indemnização, pelo que tenderá a conformar-se com o despedimento, mesmo que o considere ilícito), mas, sobretudo, porque não se vislumbra a utilidade de tal devolução, atento o facto de este despedimento conferir sempre o direito a uma compensação. É que, das duas uma: se a ilicitude do despedimento vier a ser confirmada pelo tribunal, o trabalhador terá sempre direito àquele valor; mas também se o

Em quarto lugar, em sendo declarado ilícito o despedimento coletivo, o trabalhador, em tendo requerido em seus pedidos iniciais a sua reintegração e/ou substituição da reintegração, receberá, não tão somente, a compensação devolvida, mas também um valor pecuniário muito além daquilo que fora devolvido *a priori* (salários intercalares, por exemplo), conforme disposto nos artigos 389.º a 392.º do CT.

E, ainda, entende-se que a norma “simultâneo”²⁴² deve ser revogada do artigo 366.º, n.º 5 do Código do Trabalho, pois, está divergente e adverso com o prazo estabelecido para a propositura da ação especial de impugnação de despedimento coletivo, qual seja, 6 (seis) meses a contar da cessação do contrato de trabalho²⁴³.

Ou seja, em sendo mantida a regra da devolução da compensação ao empregador como pressuposto para impugnação judicial do despedimento coletivo, o prazo deve ser o mesmo que o previsto para a ação²⁴⁴. Assim, o

despedimento for considerado ilícito, o trabalhador terá direito a uma indemnização, que será até, com probabilidade, de valor superior à que recebeu aquando do despedimento, a não ser que opte pela reintegração. Assim, e excepto quando, sendo o despedimento ilícito, o trabalhador opte pela reintegração, não faz sentido impor a montante a devolução de uma soma a que o trabalhador terá sempre direito, no final do processo.”.

²⁴² SANTOS, André Teixeira – Da compensação do despedimento coletivo: perspectiva em 3 casos judiciais. In: Prontuário de Direito do Trabalho. Lisboa: CEJ. nº I, 1º semestre de 2021. 2021, pág. 255, “Admite-se que o trabalhador possa dispor de um prazo de reflexão para analisar os pressupostos do despedimento colectivo de que foi alvo, mormente para verificar da existência de nexos causal entre os motivos objectivos do despedimento e este e da aplicação do critério de selecção dos trabalhadores. No entanto, esse prazo tem de ter uma duração razoável e diminuta, adequando-se, em cada caso, à complexidade dessa análise. Não poderá é o trabalhador, durante esse período, tomar posição sobre o despedimento mediante a prática de actos de apropriação da compensação. Já nos parece excessivo, face à função atribuída pelo legislador à compensação, salvo se a complexidade do caso o justificar (o que terá que ser alegado, bem como descrita a respectiva factualidade, pelo trabalhador, como resposta à inovação do empregador da excepção peremptória em causa), fazer coincidir o prazo de reflexão com o da propositura da acção de impugnação do despedimento, como faz o ac. TRL 19.04.2017, CJ I, p. 151.”.

²⁴³ VEIGA, Antero - A presunção de aceitação do despedimento como consequência do recebimento da compensação (artigo 366.º do Código do Trabalho) – sua ilusão. Disponível na Internet em: <URL: <http://julgar.pt/a-presuncao-de-aceitacao-do-despedimento-como-consequencia-do-recebimento-da-compensacao-artigo-366-o-do-codigo-do-trabalho-sua-ilisao/>>, pág. 19, “Assim, o momento adequado seria aquele em que o trabalhador declara a sua vontade de impugnar o despedimento, de que não aceita o mesmo, que no limite pode coincidir com o momento em que se introduz a ação em juízo. Será, pois, o momento em que coloca o facto real, que pode resultar tacitamente da dedução da ação, se antes não houve declaração; facto esse que contraria o facto presumido extraído do facto base ou indiciário.”.

²⁴⁴ Ac. TRL, Processo n.º 6300/19.9T8FNC-A.L1-4, Relator José Eduardo Sapateiro, julgado em 24-03-2021, [Consult. 14/10/2023]. Disponível na Internet: <URL: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/814497c8e5331d69802586aa0>>

autor/empregado devolve a compensação no mesmo ato em que protocola a ação especial de impugnação de despedimento coletivo. A forma de devolução pode ser através de transferência bancária ou consignação em depósito a compensação.

Vale ressaltar que, conforme mencionado acima, a inserção de regra de obrigatoriedade de devolução da compensação ao empregador, como pressuposto *sine qua non* para impugnação judicial do despedimento coletivo, independentemente do lapso temporal entre o recebimento e a devolução, fere os princípios de acesso ao direito e à tutela jurisdicional, bem como da segurança no emprego. Visto que, o trabalhador é a parte vulnerável da relação jurídica estabelecida entre emprego e empregador e, deve, este, suportar o ônus de responder perante o Juízo do Trabalho as razões e os motivos que ensejaram a dispensa coletiva.

2.3 – Da Pluralidade de partes

O conceito de despedimento coletivo remete ao entendimento de vários trabalhadores dispensados. Isto é, uma pluralidade de partes de diversos contratos de trabalho cessados.

Nos termos do revogado Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro, conceituava como despedimento coletivo a *“cessação de contratos individuais de trabalho promovida pela entidade empregadora operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresas com 2 a 50 ou mais de 50 trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução de pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.”*²⁴⁵.

[04fe423?OpenDocument](#) > *“II - Os textos legais que a tal realidade respeitam, não suportam minimamente uma interpretação que procure estabelecer o esgotamento dos prazos de caducidade das correspondentes impugnações judiciais (artigos 387.º e 388.º do C.T./2009 – 60 dias e 6 meses, respetivamente) como limite máximo admissível para a restituição juridicamente eficaz, à entidade empregadora, da referida compensação por parte do trabalhador.”*

²⁴⁵ SILVA, Maria da Conceição Tavares da – Os trabalhadores idosos e os trabalhadores menos hábeis em face do despedimento colectivo. In: Estudos Sociais Corporativos. Lisboa: ESC. Ano 4, n.º 13 (Março 1965), 1965, págs. 59 e ss, *“o que confere ao despedimento para redução do*

2.3.1 – Do Litisconsórcio voluntário e coligação de autores

O processo judicial, como instrumento de resolução de conflitos, figura como partes²⁴⁹: autor e réu e, um juiz imparcial para decidir a lide. Portanto, de uma maneira simplificada, os sujeitos do processo são: autor, réu e juiz imparcial.

Contudo, pode haver pluralidade de autores (litisconsórcio ativo), ou de réus (litisconsórcio passivo); ou ainda, de autores e réus simultaneamente (litisconsórcio misto ou recíproco). E, também, poderá existir a intervenção de terceiros.

Logo, no caso concreto, pode-se deparar com uma infinidade de possibilidades de partes integrantes do processo judicial, não apenas a linha triangular entre autor e réu no mesmo patamar, e Juiz acima, pois, tem o dever de decisão da lide.

Sendo a parte autora aquela que busca a tutela jurisdicional para satisfação de seu interesse jurídico e réu aquele que se defende na esfera judicial^{250,251}.

Entretanto, é salutar a individualização do objeto do processo para definição do pedido e da causa de pedir na ação proposta, para identificação das partes e da competência do juízo²⁵². E assim, evitar a ocorrência de litispendência, caso julgado e a extinção posterior do processo.

²⁴⁹ FREITAS, José Lebre de / ALEXANDRE, Isabel – Código de Processo Civil anotado. Volume I. 4ª Edição. Coimbra: Almedina, 2018, pág. 56, “*Trata-se este título dos pressupostos relativos às partes (personalidade, capacidade, legitimidade e patrocínio obrigatório), assim como da representação de que careça a parte não incapaz (ausente, incerto, pessoa coletiva), das figuras do litisconsórcio e da coligação e ainda do patrocínio facultativo.*”.

²⁵⁰ Neste sentido afirmam os autores CINTRA, Antônio Carlos de Araújo / GRINOVER, Ada Pellegrini / DINAMARCO, Cândido Rangel – Teoria Geral do Processo. 18ª Edição. São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 2002, pág. 295, “*Autor é aquele que deduz em juízo uma pretensão (‘qui res in iudicium deducit’); e réu, aquele em face de quem aquela pretensão é deduzida (‘is contra quem res in iudicium deducitur’).*”

²⁵¹ Complementam ainda o conceito de partes dentro de um processo MENDES, João de Castro / SOUSA, Miguel Teixeira de – Manual de Processo Civil, Volume I. 1ª Edição. Lisboa: AAFDL, 2022, pág. 19, “*As partes são entidades que pedem ou contra as quais é pedida em juízo a tutela de uma situação jurídica. Em processo declarativo, as partes são designadas por autor e réu e, no processo executivo, por exequente e executado. Nos procedimentos cautelares e nos incidentes de instância é vulgar falar-se de requerente e requerido.*”.

²⁵² SOUSA, Miguel Teixeira de – Sobre a Qualidade de Parte Processual. In: Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Inocêncio Galvão Telles. Volume I – Direito Provado e Vária.

Ademais, nem toda pluralidade de partes trata-se de um litisconsórcio. Contudo, todo o litisconsórcio é uma classe de pluralidade de partes²⁵³, em que a formulação dos pedidos é feita por um ou por todos os autores, em uma ação ou várias ações, nos termos do artigo 32.º, do CPC.

O conceito de litisconsórcio²⁵⁴ está disposto no artigo 35.º do Código de Processo Civil que assim prevê, “*No caso de litisconsórcio necessário, há uma única ação com pluralidade de sujeitos; no litisconsórcio voluntário, há uma simples acumulação de ações, conservando cada litigante uma posição de independência em relação aos seus compartes.*”²⁵⁵

Estudos organizados pelos Professores Doutores António Menezes Cordeiro, Luíz Menezes Leitão e Januário da Costa Gomes. Coimbra: Almedina, 2002, pág. 826, “a. *Dado que a individualização subjectiva do objecto do processo averigua a função que os seus titulares desempenham para a identificação desse objecto, essa individualização é distinta nos direitos relativos e nos direitos absolutos: - naqueles primeiros, o objecto é individualizado pelo seu titular activo e passivo; - nos direitos absolutos, apenas o seu titular pode desempenhar essa função de individualização, pelo que o objecto não se modifica se numa acção for alegado contra uma parte e numa outra causa for invocado pelo mesmo titular contra uma outra parte. É, por exemplo, o mesmo direito de propriedade aquele que é invocado pelo seu titular em duas acções propostas sucessivamente contra dois ocupantes do mesmo imóvel. (...) Todavia, a individualização dos direitos absolutos (que é feita exclusivamente através do seu titular) nunca pode coincidir com a identificação subjectiva da acção, pois que esta é realizada simultaneamente através da parte activa e da parte passiva, pelo que, apesar de o direito absoluto se manter inalterado, a acção não é a mesma se mudar a parte nela é demandada.*”.

²⁵³ MENDES, João de Castro – Breves reflexões sobre o conceito de litisconsórcio. Lisboa: Jornal do Fôro, 1956, pág. 8, “Assim, litisconsórcio e pluralidade de partes ou interessados não são uma e a mesma coisa. O litisconsórcio é uma espécie da pluralidade de partes: é a pluralidade de partes ‘principais’. Este primeiro e lato conceito de litisconsórcio é de aceitar na nossa terminologia jurídica; nada aconselha a pô-lo de lado.”.

²⁵⁴ MENDES, João de Castro / SOUSA, Miguel Teixeira de – Manual de Processo Civil, Volume I. 1ª Edição. Lisboa: AAFDL, 2022, pág. 346, “O litisconsórcio é uma pluralidade de partes principais que pode (mas não tem de) coexistir com uma pluralidade de pedidos. Quer dizer: pelos ou contra os vários litisconsortes pode ser formulado um único pedido. (...) O problema da distinção entre o litisconsórcio e a coligação só se coloca quando pelos ou contra os vários litisconsortes (em sentido amplo) são formulados vários pedidos.”.

²⁵⁵ PINTO, Rui – Código de Processo Civil Anotado. Volume I. Coimbra: Almedina, 2018, pág. 138, “I. No plano do estatuto da parte vale a regra da segunda parte do artigo 35.º: no ***litisconsórcio voluntário***, há uma ***‘simples acumulação de ações’***, conservando cada litigante uma posição de independência em relação aos seus compartes. Por isso, rege um princípio da autonomia na condução de cada sujeito dos seus interesses na causa, com expressão no artigo 288.º, n.º 1, por exemplo.”. (destacou-se)

Artigo 288.º - Confissão, desistência e transação no caso de litisconsórcio

I. No caso de litisconsórcio voluntário, é livre a confissão, a desistência e a transação individual, limitada ao interesse de cada um na causa.

Neste sentido Adelino Palma Carlos²⁶⁰ define que “*litisconsórcio é sinónimo de ‘pluralidade de partes’; e esses estão dentro da lógica do seu conceito fundamental, considerando a coligação como uma das formas do litisconsórcio, e empregando esta palavra num sentido lato.*”.

Pois, se todos os trabalhadores dispensados coletivamente pelo empregador propuserem em uma “*demanda conjunta*”²⁶¹ a ação de impugnação de despedimento coletivo, ter-se-á um litisconsórcio voluntário.

Neste sentido, para o autor Alberto Leite Ferreira²⁶² existem duas possibilidades de propositura da ação de impugnação de despedimento coletivo, a primeira, por todos os trabalhadores, desde que tenham legitimidade para tal (“*litisconsórcio voluntário inicial*”). E a segunda, por qualquer dos trabalhadores, de maneira separada²⁶³.

²⁶⁰ CARLOS, Adelino da Palma. – Ensaio sobre Litisconsórcio. Lisboa: [s.n.], 1956, pág. 76.

²⁶¹ MONTEIRO, Luís Miguel – A impugnação de despedimento colectivo na revisão do processo do trabalho. In: *Prontuário de Direito do Trabalho*. Lisboa: CEJ. nº I, 1º semestre de 2020. 2020, pág. 204, “*No singular, por comodidade. Não obstante, é admitida a demanda conjunta do empregador por vários trabalhadores despedidos, sob a forma de litisconsórcio voluntário activo, como desde logo resulta da norma que sintomaticamente se refere, no plural, aos ‘autores’ desta acção (art. 156.º/3).*”

²⁶² FERREIRA, Alberto Leite – Código de Processo do Trabalho anotado. 4.ª Edição. Coimbra: Coimbra Editora, 1996, págs. 680 e 681, “*Configura-se, assim, uma situação de ‘litisconsórcio’, uma vez que, em relação a todos os trabalhadores, há identidade de relação jurídica material, quer dizer, uma vez que o pedido se fundamenta numa relação material que é comum a todos eles: o despedimento colectivo. Litisconsórcio que é ‘voluntário’ já que a cumulação subjetiva está apenas na dependência da vontade dos trabalhadores interessados. Apresentada a petição e verificada a ausência de vícios que impliquem indeferimento liminar ou de irregularidades ou deficiências susceptíveis de comprometer o êxito da acção – Cód. Proc. Civil, arts. 474.º e 477.º, e Cód. Proc. do Trabalho, art. 53.º - é proferido despacho, ordenando a citação.*”

²⁶³ Neste sentido afirma o autor ALEGRE, Carlos – Código de Processo do Trabalho: Actualizado e Anotado – 1996. 3.ª Edição. Coimbra: Almedina, 1996, pág. 438, “*2. As acções de impugnação de despedimento colectivo, que têm natureza urgente – artigo 27.º-A, deste Código. – podem ser proposta por algum, alguns ou todos os trabalhadores despedidos. Se a acção é proposta por ‘todos’ os trabalhadores em litisconsórcio, nos termos do artigo 4.º do Código de Processo do Trabalho, não há lugar à obrigação imposta ao réu, no artigo 156.º A, supra. Se a acção é proposta, apenas, por algum ou alguns dos trabalhadores despedidos, então o réu deve requerer, dentro do prazo que tem para a contestação, o chamamento para intervenção dos ‘restantes’ trabalhadores despedidos que, por isso, possuem legitimidade processual – intervenção principal, prevista nos artigos 351.º a 359.º do Código de Processo Civil, dos quais o próprio artigo 156.º A supra afasta o artigo 357.º.*”

Em opinião contrária, afirma o doutrinador Bernardo Lobo Xavier²⁶⁴ acerca da pluralidade de partes na ação de impugnação de despedimento coletivo que *“trata-se de uma coligação, e não de um litisconsórcio voluntário, porque não há unidade na relação material controvertida. O despedimento colectivo não é posto em causa ou confirmado em bloco, ou globalmente. O despedimento impugnado é o de cada um e a sentença também é relativa a cada um, podendo haver divergências. Até, em certos casos, como vimos, a causa de pedir da impugnação pode ser atinente a um trabalhador.”*.

Para os autores João de Castro Mendes e Miguel Teixeira de Sousa²⁶⁵ os conceitos de litisconsórcio e coligação se distinguem *“é quem formula ou contra quem são formulados os pedidos.”*. Visto que no litisconsórcio, não obstante a possibilidade de serem formulados vários pedidos, os litisconsortes devem requerer os mesmos pedidos.

Enquanto a coligação de autores²⁶⁶ ocorre quando há pedidos diversos e direitos também diferentes entre as partes, mas ocorre a cumulação de pedidos²⁶⁷, nos termos do artigo 36.º do CPC. Difere do litisconsórcio, pois, neste, o pedido e a causa de pedir são semelhantes²⁶⁸.

²⁶⁴ XAVIER, Bernardo Lobo – O Processo Especial de Impugnação de Despedimento Colectivo. In: Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Volume VI. Coimbra: Almedina, 2012, Pág. 167.

²⁶⁵ MENDES, João de Castro / SOUSA, Miguel Teixeira de – Manual de Processo Civil, Volume I. 1ª Edição. Lisboa: AAFDL, 2022, pág. 346.

²⁶⁶ SOUSA, Miguel Teixeira de – As Partes, o Objecto e a Prova na Acção Declarativa. 1.ª Reimpressão. Lisboa: LEX, 1997, pág. 87. *“A coligação pressupõe uma pluralidade de partes principais e uma pluralidade de pedidos que são formulados diferentemente por cada um dos autores ou contra cada um dos réus.”*

No mesmo sentido afirmam os autores, MENDES, João de Castro / SOUSA, Miguel Teixeira de – Manual de Processo Civil, Volume I. 1ª Edição. Lisboa: AAFDL, 2022, pág. 346, *“Na coligação (art. 36.º a 39.º) há sempre uma pluralidade de pedidos e cada um dos pedidos é formulado por ou contra partes distintas; por exemplo: o autor D formula contra o demandando E o pedido de anulação de um negócio e contra o demandado F o pedido de indemnização pelos danos resultantes dessa anulação, por ter sido ele a dar causa à invalidade do negócio.”*.

²⁶⁷ PINTO, Rui – Código de Processo Civil Anotado. Volume I. Coimbra: Almedina, 2018, pág. 168, *“Na coligação os ‘pedidos são subjetivamente diferenciados relativamente aos sujeitos que integram a parte litisconsorcial: a cada sujeito corresponde um objeto processual.’ Também esta diferenciação subjetiva tem razão material: há uma mera cumulação de objetos processuais respeitantes a diferentes relações materiais controvertidas, i.e., fundadas em diferentes títulos constitutivos; cada situação jurídica funda-se num facto constitutivo ou num conjunto de factos constitutivos diferentes. Por ex., na ação de condenação de uma pluralidade de condóminos por falta de pagamento de quotas, há tantos pedidos quantos os réus.”*

²⁶⁸ MENDES, João de Castro – Breves reflexões sobre o conceito de litisconsórcio. Lisboa: Jornal do Fôro, 1956, pág. 11, “6. O único problema sério que este esquema levanta é o da distinção entre litisconsórcio (stricto sensu) e coligação (lato sensu). (...) 3.ª No litisconsórcio deve haver

Conquanto, se apenas um trabalhador dispensado propuser a ação de impugnação de despedimento coletivo e pleitear a ilicitude do despedimento, a condenação do empregador pela sua reintegração e/ou ao pagamento de indenização de substituição, ter-se-á, neste caso em concreto, a possibilidade de ocorrer a coligação de autores²⁶⁹, se mais algum, ou alguns trabalhadores, posteriormente, ingressarem em juízo com a mesma ação. Mas não necessariamente com os mesmos pedidos do autor principal²⁷⁰.

Pode ser que numa mesma ação ocorra o litisconsórcio voluntário e a coligação. Isto é, no pedido para impugnação de despedimento coletivo ter-se-á o caso de litisconsórcio voluntário, visto que o pedido de impugnação abrange a todos os trabalhadores (exceto no caso em que a motivação para o despedimento coletivo seja única ao trabalhador-autor da ação e não esteja relacionada com os demais trabalhadores). Concernente aos demais pedidos, *p. ex.*, condenação à reintegração e/ou pagamento em substituição, e pagamento de todos os créditos exigíveis decorrentes da cessação do contrato de trabalho, neste caso, ter-se-á coligação de autores. Tendo em vista, que para cada trabalhador-autor o pedido de condenação será específico, em decorrência da data de início de seu contrato de trabalho.

Portanto, no entendimento deste trabalho, não há como afirmar se a ação de impugnação de despedimento coletivo trata-se de um litisconsórcio

pluralidade de partes principais e unidade de «X»; na coligação, *pluralidade de partes principais e pluralidade «X».*"

²⁶⁹ Ac. TRL, Processo n.º 2899/14.4TTLSB.L1-A-4, Relator Jerónimo Freitas, julgado em 15-07-2015, [Consult. 22/04/2022]. Disponível na Internet: < URL: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/e77bed0d7ead519280257e92003c804a> > "*I. Nos casos de coligação à pluralidade de sujeitos corresponde também uma pluralidade de pedidos, ainda que a causa de pedir possa ser a mesma, pelo que a actividade jurisdicional se dirige aqui à definição, mais individualizada, desses alegados direitos de cada uma das partes coligadas.*"

²⁷⁰ Ac. TRG, Processo n.º 544/14.7T8VCT.G2, Relatora Alda Martins, julgado em 15/06/2022, [Consult. 15/10/2023]. Disponível na Internet: <URL: <http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/89484d3755e0dc7280258871004ee0bc?OpenDocument> > "*Com efeito, o que ocorre é uma mera coligação ilegal, por não existir entre os pedidos a conexão exigida pelo art. 36.º do Código de Processo Civil, sendo que o subsequente art. 38.º determina que, em tal situação, o juiz notifica os autores para, no prazo fixado, por acordo, esclarecerem quais os pedidos que pretendem ver apreciados no processo, sob cominação de, não o fazendo, o réu ser absolvido da instância quanto a todos eles. Feita tal indicação, o juiz absolve o réu da instância apenas relativamente aos outros pedidos, prosseguindo o processo para apreciação dos pedidos indicados, obviamente com observância da forma processual adequada.*"

voluntário ou uma coligação de partes. Pois, como analisado, é o caso concreto quem direcionará qual a pluralidade de partes para aquela ação em específico, se será litisconsórcio voluntário ou tratar-se-á de coligação de partes. Podendo, inclusive, ocorrer para um pedido ser o caso de litisconsórcio voluntário e para os demais pedidos, caso de coligação, deve-se levar em consideração o caso concreto em si.

2.3.2 – Do chamamento ao processo pelo réu

O ponto nevrálgico deste trabalho é a regra estipulada no artigo 156.º-A do CPT/1981, introduzida através do Decreto-Lei n.º 315/89, de 21 de setembro, que tinha a seguinte redação *“Nas acções de impugnação do despedimento colectivo deve o réu requerer, dentro do prazo para a contestação, o chamamento para intervenção dos trabalhadores com legitimidade processual, nos termos do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro, não se aplicando, neste caso, o disposto no n.º 2 do artigo 357.º do Código de Processo Civil*²⁷¹.

Com a contestação deve o réu juntar os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades previstas nas normas reguladoras do despedimento colectivo.”

Após a revogação da Lei dos Despedimentos (Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro), com a entrada em vigor da Lei n.º 32/99, de 18 de maio²⁷², acrescentou o “dever” de o réu realizar o chamamento ao processo dos demais trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo.

²⁷¹ No momento em que entrou em vigor o processo de impugnação de despedimento coletivo no CPT/1981, estava em vigor o Código de Processo Civil de 1961, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 44 129, de 28 de Dezembro de 1961 que nos termos do artigo 357.º do CPC/1961 assim previa, “artigo 357.º - Até que momento se pode provocar: 1. O chamamento para a intervenção só pode ser requerido, salvo nos casos a que se referem o artigo 269.º e o n.º 2 do artigo 869.º, até o momento em que podia deduzir-se a intervenção espontânea em articulado próprio. 2. Ouvida a parte contrária, decidir-se-á se deve ser admitido o chamamento.”

²⁷² Neste sentido NETO, Abílio – Código de Processo do Trabalho Anotado. 3ª Edição. Lisboa: Ediforum Edições Jurídicas Lda., 2002, págs. 332 e 333, *“Na sequência desta alteração do direito substantivo, o n.º 3 do actual art. 156.º do Cód. Proc. Trabalho veio impor ao réu ‘dever’ de requerer o chamamento para intervenção dos trabalhadores que, não sendo autores, tenham sido abrangidos pelo despedimento.”*

Neste sentido para Bernardo Lobo Xavier a nova regra de “dever” para chamamento de intervenção provocada de todos os trabalhadores dispensados *“choca-se profundamente com o carácter pacificador do processo do trabalho.”*²⁷³.

Entende-se que, não há que se mencionar o “dever” do empregador em realizar o chamamento para intervenção no processo dos demais trabalhadores dispensados. Pois, está expressamente prevista na Exposição de Motivos que culminou na alteração do CPT que a *ratio* é o favorecimento para o crescimento de empresas e a efetividade na proteção de direitos tanto de trabalhadores, como, sobretudo dos empregadores.²⁷⁴

Desta forma, a suposta obrigatoriedade da norma prevista no artigo 156.º, n.º 3 do CPT vai em contraponto aos motivos que ensejaram a alteração do CPT.

Outrossim, ressalta-se que nem sempre ocorrerá o chamamento ao processo para intervenção dos demais trabalhadores²⁷⁵.

²⁷³ XAVIER, Bernardo Lobo – Regime do despedimento colectivo e as alterações da L n.º 32/99. In: Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Volume III. Coimbra: Almedina, 2002, pág. 257, *“Esta fórmula processual envolve uma verdadeira ‘provocatio ad litem’ por parte das empresas junto dos despedidos e choca-se profundamente com o carácter pacificador do processo do trabalho.”*

²⁷⁴ Neste mesmo sentido afirma CORDEIRO, António Menezes – Direito do Trabalho. Volume II. 1ª Edição. Coimbra: Almedina, 2019, pág. 381, *“I. A construção da situação jurídica laboral, no nosso atual entendimento, não se limita a integrar os clássicos valores laborais, com relevo natural para a tutela do trabalhador. Ela é ainda sensível à realidade empresarial. Sem empresas – designadamente: empresas com êxito ou, pelo menos, viáveis – não há nem trabalho, nem trabalhadores.*

II. Inere-se, deste irrefutável estado das coisas, que uma interpretação profícua dos contratos de trabalho, sensível às realidades que a rodeiam e integradora dos múltiplos valores normativos que a circundam, deve atender, também, aos valores empresariais. Ocorre aqui recordar a proposta máxima do ‘favor laboris’ ou favor do trabalho: na dúvida, há que validar as saídas interpretativas mais consentâneas com a realidade laboral, sem esquecer a dimensão empresarial. Também nesse plano se prossegue a busca do equilíbrio entre as prestações.”

²⁷⁵ Ac. TRL, Processo n.º 10847/15.8T8LSB-D.L1-4, Relator Leopoldo Soares, julgado em 27/09/2017, [Consult. 07/10/2023]. Disponível na Internet em: <URL: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d61b759b0c4dea6a802581b7002de426?OpenDocument> > *“E saliente-se aqui o seguinte: embora a lei utilize a expressão “deve requerer o chamamento”, tal não significa que o mesmo deve ocorrer sempre, até porque a efectiva realização desse chamamento está dependente de decisão judicial nesse sentido (cfr. o n.º4 do referido art. 156º), o que, por si só, demonstra que tal intervenção dos restantes trabalhadores não é obrigatória nem ocorre sempre (logo, jamais se trata de uma situação de litisconsórcio necessário, como supra se havia dito).”*

A doutrina classifica o instituto de chamamento à demanda, pelo demandado (réu), como uma intervenção de um terceiro, com o objetivo de constituir a pluralidade de réus²⁷⁶.

Neste sentido, para Lobo Xavier, a pluralidade de partes através do chamamento ao processo realizado pelo réu/empregador, a dar cumprimento à regra estipulada no artigo 156.º, n.º 3, do CPT, trata-se de uma simples coligação, prevista no artigo 30.º do CPC²⁷⁷.

No entanto, no caso de coligação ocorre a pluralidade de partes e pluralidade de pedidos diversos. Todavia, havendo chamamento ao processo pelo réu dos demais empregados, não se trata de coligação. Mas sim, de uma forma de intervenção de terceiros atípica. Pois, os trabalhadores a serem chamados não ficarão no mesmo polo da relação jurídica, isto é, ao lado do demandado-réu. Mas sim, em posição contrária, no polo ativo, como parte autora integrante da lide.

Desta maneira, de acordo com os termos do artigo 156.º do CPT, a previsão legal estabelece que o réu “deve” requerer o chamamento dos demais trabalhadores para intervirem no processo. Isto é, uma forma que não coaduna com o conceito do instituto de chamamento à demanda²⁷⁸, pois, a intervenção de terceiros tem como objetivo a defesa dos direitos dos intervenientes paralelamente com os seus pares. E não em oposição como exposto no artigo 156.º, n.º 3 do CPT.

²⁷⁶ SOUSA, Miguel Teixeira de – As Partes, o Objecto e a Prova na Acção Declarativa. 1.ª Reimpressão. Lisboa: LEX, 1997, pág. 82, “3. Chamamento à demanda.
a. O chamamento à demanda visa fazer intervir, por iniciativa da parte demandada, um convedor do réu demandado. A finalidade do chamamento à demanda é criar uma pluralidade de réus correspondente à pluralidade de devedores.”.

²⁷⁷ XAVIER, Bernardo Lobo – O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa, Lisboa: Editora Verbo, 2000, pág. 565, “Não desejando opinar em matéria processual, em que somos hóspedes, não deixaremos de manifestar dúvidas sobre o carácter litisconsorcial da intervenção, já que nos parece ser o caso de simples coligação (art. 30.º do CPC), legalmente admitida por motivos de economia e celeridade processuais e de uniformidade de julgados.”.

²⁷⁸ Como bem leciona o autor, concernente ao chamamento à demanda, o interessado vem ao processo pelos direitos iguais ou paralelos aos dos autores ou réus, CARLOS, Adelino da Palma. – Ensaio sobre Litisconsórcio. Lisboa: [s.n.], 1956, pág. 83, “Em alguns desses casos, os intervenientes vêm ao processo, por iniciativa própria ou por iniciativa alheia, para fazerem valer seus direitos paralelos ou iguais aos dos autores ou dos réus; é o que sucede no chamamento à demanda (art.ºs 356.º).”

Contudo, o CPT não traz nenhuma consequência, sanção, ao Empregador no caso de incumprimento da norma estabelecida no artigo 156.º, n.º 3 e não realizar o chamamento dos demais trabalhadores dispensados.

Para Joana Vasconcelos o chamamento dos demais trabalhadores sujeitos do procedimento de despedimento coletivo pelo empregador-réu “*constitui um ónus cuja inobservância o sujeita a ter de ‘litigar em diversas frentes’, mas cujo aparente rigor resulta em boa medida atenuado pelo dever de apensação que sobre o tribunal faz recair o art. 31.º, n.º 2, do CPT.*”²⁷⁹.

Assim, os critérios que devem ser aplicados para a interpretação da lei, uma vez que nem os Códigos de Processo do Trabalho e de Processo Civil trouxeram quaisquer disposições legais para definir os critérios para interpretação de suas próprias normas²⁸⁰, deve ser aplicado o estipulado no artigo 9.º do Código Civil²⁸¹.

²⁷⁹ VASCONCELOS, Joana – Direito Processual do Trabalho. 2ª Edição. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2022, pág. 151.

No mesmo sentido XAVIER, Bernardo Lobo – O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa. Lisboa: Editora Verbo, 2000, pág. 565, “*E se o empregador não requerer a intervenção principal dos trabalhadores? Afigura-se-nos que terá apenas o ónus de litigar eventualmente em vários tribunais, não se vendo que da lei possa resultar qualquer outra sanção. De qualquer modo, será sempre possível uma subsequente apensação, nos termos do art. 31.º, 2, do CPT e do art. 275.º do CPC.*”

E ainda, NETO, Abílio – Código de Processo do Trabalho Anotado. 3ª Edição. Lisboa: Ediforum Edições Jurídicas Lda., 2002, pág. 333, “*O eventual incumprimento, por parte do empregador, do dever consignado no n.º 3 deste art. 156.º, não tem quaisquer consequências especiais, nomeadamente não obsta à propositura de outra(s) acções de impugnação por parte dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, dentro do prazo de que dispõe para tanto.*”.

²⁸⁰ Para o autor, a interpretação das leis processuais deve ocorrer através dos princípios gerais processuais, leia-se, AMARAL, Jorge Augusto Pais – Direito Processual Civil. 13.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2017, pág. 79, “*O Código de Processo Civil não contém nenhuma disposição que defina critérios especiais para a interpretação das próprias normas. O intérprete terá de se socorrer daqueles princípios gerais que regem a interpretação das leis.*”.

²⁸¹ QUINTAS, Paula – Entendimento jurisprudencial quanto à presunção da aceitação do despedimento e sua ilisão. In: Prontuário de Direito do Trabalho. Lisboa: CEJ. n.º II, 2º semestre de 2021, 2021, pág. 260, “*O art. 9.º, n.º 1, CC, que cuida da interpretação da lei, indica que partindo-se do elemento literal se deve reconstituir o pensamento legislativo, tendo em conta: — a unidade do sistema jurídico; — as circunstâncias em que a lei foi elaborada (elemento histórico); — as condições específicas do tempo em que é aplicada (elemento atualista). A interpretação tem que conseguir conjugar a letra da lei (elemento literal) com o pensamento legislativo (ratio legis). A letra da lei não pode ser sobrevalorizada, sob pena de uma interpretação demasiado rígida e, por consequência injusta, mas nunca pode ser desconsiderada, sob pena de uma interpretação contra a lei (contra legem).*”.

O ônus que o empregador²⁸² terá, em caso de incumprimento, será responder várias demandas em diversos Juízos do Trabalho sobre o mesmo procedimento de despedimento coletivo.

Todavia, vale ressaltar como preceitua o artigo 31.º do CPT, o Juízo do Trabalho deve, oficiosamente, determinar a apensação das ações de impugnação de despedimento coletivo contra o mesmo empregador sobre o mesmo procedimento que resultou na dispensa coletiva de trabalhadores.

Com relação ao quesito de chamamento ao processo, o número 2, do artigo 3.º do CPT²⁸³ expressamente dita a regra que “*o autor deve identificar os demais interessados, que deverão ser notificados pela secretaria do Juízo do Trabalho, antes de ordenada a citação do réu, para, no prazo de 10 dias, intervirem na ação.*”.

Nos termos do número 4, do artigo 3.º do CPT, expressamente traz que a defesa do interesse dos autores ausentes deve ser realizada pelo Ministério Público “*4 – Sendo a ação intentada por um ou alguns dos trabalhadores, cabe ao Ministério Público a defesa dos interessados dos trabalhadores que não intervierem por si.*”. Cumulado com o artigo 7.º, alínea a), do CPT o Ministério Público tem legitimidade para representar os interesses dos trabalhadores e seus familiares, “*sem prejuízo do apoio judiciário, quando a lei o determine ou as partes o solicitem.*”.

No mesmo sentido, o artigo 2.º-A do CPT prevê sobre a capacidade judiciária das estruturas de representação²⁸⁴ coletiva dos trabalhadores “As

²⁸² Ac. STJ, Processo n.º 938/06.1TTVFR.P1.S1, Relator Gonçalves Rocha, 4.ª Secção, julgado em 27/06/2012, [Consult. 29/09/2023]. Disponível na Internet: <URL: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/245f14cfdcd2677580257a2f00488bc1?OpenDocument> > “*I - O processo de impugnação do despedimento colectivo constitui um processo especial cuja tramitação está definida nos arts. 156.º e seguintes do CPT, consistindo a sua especificidade na obrigatoriedade de o réu requerer a intervenção dos trabalhadores que, não sendo autores, tenham sido abrangidos pelo despedimento, sendo que, sempre que tenham sido intentadas várias acções, têm estas que ser obrigatoriamente apensadas até ao despacho saneador, apensação essa que será oficiosamente ordenada logo que seja conhecida a sua existência.*”.

²⁸³ Nos comentários acerca do artigo 357.º do CPC, NETO, Abílio – Código de Processo Civil Anotado. 11ª Edição refundida e atualizada. Lisboa: Ediforum Edições Jurídicas Lda., 1993, pág. 304, “*2. O requerimento de intervenção principal provocada só é admissível até ser proferido o despacho saneador (sendo, pois, irrelevante a data em que este é notificado às partes) (Ac. RC, de 17.2.1987: BMJ, n.º 364.º-953).*”.

²⁸⁴ Ac. TRP, Processo n.º 1222/10.1TTVNG-A.P1, Relator Ferreira da Costa, julgado em 04-06-2012, [Consult. 10/05/2022]. Disponível na Internet: < URL: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/de21fa47a575e79980257a1e0> >

estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, ainda que destituídas de personalidade jurídica, gozam de capacidade judiciária ativa e passiva.”.

E, ainda, pode a associação sindical propor a ação especial de impugnação de despedimento coletivo representando ou substituindo os seus trabalhadores associados ao sindicato, nos termos do artigo 5.º, n.º 2, do CPT²⁸⁵.

Destarte, que obrigar ao Empregador a realizar o chamamento dos demais empregados, é similar, mas não idêntico, a pleitear direito em nome de outrem.

Apesar do princípio de dever de boa-fé, o ato de não chamar os demais empregados para compor a lide, não caracteriza incumprimento deste princípio. Pois, o empregador junta ao processo todos os documentos comprovativos do procedimento de despedimento coletivo, onde constam todos os dados de todos os empregados dispensados coletivamente. Portanto, não há que se falar em prática de omissão grave e incumprimento do dever de cooperação.

Pois, os dados dos trabalhadores objeto do procedimento de despedimento coletivo foram comunicados à DGERT²⁸⁶, que é o órgão que representa o Ministério responsável pela área laboral em Portugal, assim como, as estruturas representativas da categoria também foram devidamente comunicadas, sob pena de ser declarado ilícito o despedimento coletivo.

[048b9ac?OpenDocument](#) > *“1 - Não havendo na empresa estruturas representativas dos trabalhadores [ERT], mesmo ad hoc, o despedimento coletivo é ilícito se o empregador não enviar a cada um dos trabalhadores a despedir a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, 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.”.*

²⁸⁵ FERNANDES, Francisco Liberal – Sobre a presunção da aceitação do despedimento colectivo no Código do Trabalho. In: Questões Laborais. Ano XX, nº 41, janeiro/junho 2013. Coimbra: Coimbra Editora S.A., 2013, pág. 12, *“Sem grande esforço interpretativo, reconhecer-se-á que a impugnação do despedimento colectivo é enquadrável no âmbito daquele preceito, o que significa que as associações sindicais podem, em representação ou substituição dos trabalhadores seus filiados, propor a correspondente acção, competência que, no entanto, está dependente do consentimento daqueles. Contudo, o n.º 3 do mesmo preceito consagra a autorização presumida por parte dos trabalhadores filiados, o que vem contribuir para facilitar e ampliar a intervenção judicial daquelas entidades.”.*

²⁸⁶ MARTINS, Alcides - Direito do Processo Laboral. 4.ª edição. Coimbra: Almedina, 2020, pág. 305, acerca da comunicação formal da empresa de intenção ao despedimento coletivo, *“Esta comunicação é enviada cópia à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) que, assim, passa a acompanhar o procedimento, essencialmente, para fiscalizar o cumprimento da lei e para procurar ‘a conciliação dos interesses das partes’ (art. 362.º)*

chamamento ao processo pelo réu, explica o autor²⁹⁰, “No caso previsto no art. 156.º-A do Cód. Proc. do Trabalho, porém, a intervenção de outros trabalhadores não assume o perfil de um incidente, pois não se está perante uma ocorrência anormal surgida no decurso do processo. É, antes, um acto ou uma providência normal imposta ao réu por exigência da lei e que, por isso, ‘faz parte’, por sua própria natureza, do processo como um acto natural seu. É um elemento integrante de sua estruturante.”.

Porém, o que não se concorda pelo fato de a lei não trazer em seu bojo qualquer sanção²⁹¹ ao não cumprimento do “dever” de chamamento ao processo pelo empregador.

Pois, tendo em vista que durante o procedimento de despedimento coletivo, o empregador é obrigado a comunicar a área Ministerial responsável pelo setor laboral (artigo 362.º do CT), bem como, as estruturas representativas dos trabalhadores²⁹² a serem dispensados coletivamente, estas têm conhecimento de quem são os trabalhadores que foram despedidos de forma coletiva.

Dir-se-á ainda que a intervenção principal provocada se revela particularmente adequada ao caso das acções de impugnação de despedimento colectivo. É que o direito de acção pertence simultaneamente a uma pluralidade de pessoas, pois qualquer dos trabalhadores com legitimidade pode intervir como autor, solicitando para o seu direito a mesma medida jurisdicional. A segunda obrigação que o artigo sob anotação impõe ao réu é que requeira o chamamento «dentro do prazo para a contestação».

Face aos usos da linguagem, mesmo no mundo jurídico, o significado destas expressões «dentro do prazo para a contestação» não é coincidente com o significado das expressões «com a contestação» ou «na contestação», com frequência usadas também. Veja-se, por exemplo, no Cód. Proc. do Trabalho os arts. 86.º, n.º 3, 132.º, n.º 1, 156.º-B, etc. As expressões «com a contestação» envolve uma ideia de simultaneidade e «na contestação» uma ideia de unidade. O uso pelo legislador das expressões «dentro do prazo de contestação» aponta, ‘primo conspectu’, para a ideia de que o chamamento deve ser feito em requerimento autónomo e não na própria contestação.”.

²⁹⁰ FERREIRA, Alberto Leite – Código de Processo do Trabalho anotado. 4.ª Edição. Coimbra: Coimbra Editora, 1996, pág. 682.

²⁹¹ ASCENSÃO, José de Oliveira – O Direito – Introdução e Teoria Geral. 13ª Edição Refundida. Coimbra: Almedina, 2008, pág. 62, “Sanção é uma consequência desfavorável normativamente prevista para o caso de violação de uma regra, e pela qual se reforça a imperatividade desta.”.

²⁹² Ac. TRP, Processo n.º 975/12.7TTPRT.P1, Relator Paula Leal de Carvalho, julgado em 10/12/2012. Consultado em 18/09/2023. Disponível na Internet. <URL <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/1a46f79b2f6f405c80257ada003cc3e3?OpenDocument> > “II - Não ocorre fundamento para eventual ilicitude do despedimento coletivo a omissão da fase de informações e negociações se, em caso de inexistência de estruturas representativas dos trabalhadores, a empregadora facultou ao trabalhador a possibilidade de uma reunião, a qual não teve lugar porque o trabalhador não o pretendeu.”.

Outrossim, vale salientar que nos termos do artigo 27.º do CPT, o Juízo do Trabalho tem o dever (obrigação) de gestão processual²⁹³, nos termos do artigo 27.º do CPT. Isto é, que independente da vontade das partes, o juiz pode decidir baseado nas provas, em razão do princípio norteador do Direito Processual do Trabalho, pela busca da verdade material. Ou seja, trata-se de um dever mais formal do que substancial, é uma maneira mais ágil, célere de gerir o processo, dando cumprimento aos princípios norteadores do Direito Processual do Trabalho, *“justiça célere, justiça pacificadora, justiça completa.”*²⁹⁴.

Nos termos do artigo 3.º do Estatuto dos Magistrados Judiciais, Lei n.º 67/2019, de 27 de agosto, em razão de, no processo laboral, figurar de um lado o trabalhador e em lado oposto a empresa, é obrigação do Magistrado o tratamento equalitário às partes. Desta forma, não pode prejudicar nem beneficiar quaisquer uma das partes para assim garantir *“a igualdade processual dos interessados nas causas que lhe são submetidas”*. Entretanto, há um óbice no tocante ao princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, nos termos dos artigos 3.º; 121.º, n.º 3 e 476.º do CT.²⁹⁵

Logo, em razão do dever de gestão processual, nos termos do artigo 27.º, n.º 2, alínea a) do CPT, *“mandar intervir na ação qualquer pessoa”*. Portanto, cabe ao Juízo do Trabalho citar os demais empregados para verificar se eles têm o interesse em propor Ação Especial de Impugnação de Despedimento Coletivo.

²⁹³ AMARAL, Jorge Augusto Pais – Direito Processual Civil. 13.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2017, págs. 24 a 26 *“Na verdade, são atribuídas ao juiz um conjunto de faculdades que lhe permitem decidir o modo de tramitação do processo, mas também o poder de praticar e mandar praticar os atos considerados necessários para uma rápida e justa resolução do litígio. (...) O dever de gestão processual justifica plenamente que ao juiz sejam atribuídos poderes que realmente lhe permitam obstar essa prática dilatória com a finalidade de agilizar a justa solução do conflito. (...) Com a mesma finalidade de simplificar e agilizar, o juiz pode ordenar a apensação de ações, a requerimento de qualquer das partes, nos termos do disposto no art.º 267.º”*.

²⁹⁴ VENTURA, Raúl, Princípios Gerais de Direito Processual do Trabalho, em Curso de Direito Processual do Trabalho, Suplemento da Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa, 1964, pág. 49.

²⁹⁵ MARTINS, Alcides - Direito do Processo Laboral. 4.ª edição. Coimbra: Almedina, 2020, págs. 59 a 62.

Nos termos do artigo 362.º do CT é obrigatória a intervenção do ministério responsável pela área laboral, neste caso a DGERT, para verificação e promoção da regularidade e tentativa de conciliação de interesses²⁹⁶.

Vale ressaltar que a previsão de intervenção do Ministério responsável pela área laboral era prevista conforme os termos do artigo 19.º da Lei 64-A/89, de 27 de fevereiro (LCCT). Logo, não é uma novidade do Código do Trabalho.

Conforme prevê o artigo 363.º, n.º 3, alínea a), do CT, o empregador tem a obrigação de informar o serviço do Ministério responsável pela área laboral, bem como à associação representativa dos trabalhadores, na qual conste a relação de todos os trabalhadores abrangidos pela dispensa coletiva, bem como os fundamentos que ensejaram na extinção do contrato de trabalho.

Desta forma, percebe-se que tanto o órgão Ministerial responsável pela área laboral e o sindicato da categoria dos trabalhadores, estão cientes acerca do despedimento coletivo. Assim, trazer ao Empregador, réu na ação de impugnação de despedimento coletivo, a obrigatoriedade de chamar ao processo os demais trabalhadores, é como se fizesse prova contra si mesmo. Proibição expressa no Código de Processo Civil e no Código de Processo Penal,

²⁹⁶ NETO, Abílio – Processo Disciplinar e Despedimentos: Jurisprudência e Doutrina. 1ª Edição. Coimbra: Coimbra Editora, 2004, pág. 316, “1. Este preceito corresponde, com alterações apenas formais, ao art. 19.º da anterior Lei dos Despedimentos, cujo teor era o seguinte:

‘1. Os serviços do Ministério do Emprego e Segurança Social com competência na área das relações coletivas de trabalho no processo de negociação previsto no artigo anterior, com vista a assegurar a regularidade da instrução substantiva e processual e a promover a conciliação dos interesses das partes.

2. A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa dos serviços referidos no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e o centro regional de segurança social definirão as medidas de emprego, formação profissional e de segurança social aplicáveis de acordo com o enquadramento previsto na lei para as soluções que vierem a ser adoptadas.

2. Constitui contra-ordenação leve o impedimento à participação dos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral no processo de negociação no n.º 1 deste artigo (art. 681.º-4). (...)

4. Aos serviços do Ministério da Segurança Social e do Trabalho cabe participar na fase de negociação «com vista a assegurar a regularidade da instrução substantiva e procedimental e a promover a conciliação dos interesses das partes» (n.º 1 deste artigo), nomeadamente procurando encontrar espaços e a busca de soluções alternativas, e cabe-lhes ainda definir «as medidas de emprego, formação profissional e de segurança social aplicáveis de acordo com o enquadramento previsto na lei para as soluções que vierem a ser adoptadas» (n.º 2 deste mesmo artigo).

Mas já não é da competência daqueles serviços pronunciar-se sobre a procedência ou improcedência dos fundamentos invocados pela entidade empregadora para o despedimento, porquanto esta matéria está reservada à competência exclusiva dos tribunais.”.

que podem ser aplicados subsidiariamente a este processo especial em razão do previsto no artigo 1.º do CPT.

Assim, o entendimento deste trabalho é que o Empregador não tem a obrigatoriedade de chamar os demais trabalhadores para ingressarem com ação contra ele para requerer a ilicitude do despedimento coletivo, e o que entenderem de direito, através da cumulação de pedidos.

Neste tocante, entende-se que, tendo em vista a comunicação ao Serviço Ministerial da área laboral e, aos sindicatos da categoria, pode sim o juiz proferir despacho para que tanto o Ministério como a estrutura representativa dos trabalhadores comuniquem a relação de empregados abrangidos pela dispensa coletiva realizada pelo empregador.

O juiz tem o poder dever de gestão processual²⁹⁷, previsto no artigo 27.º do CPT, que é uma inovação trazida pela reforma do CPT de 2019, pela Lei n.º 107/2019, de 09 de setembro, que informa que cabe ao juiz o poder de gestão processual.

Portanto, fulcral ao cumprimento dos princípios constitucionais da segurança do emprego (artigo 53.º da CRP), cabe ao Poder Judiciário, na ação especial de impugnação ao despedimento coletivo, caso o réu não realize o chamamento dos demais trabalhadores abarcados pela dispensa coletiva – por ser uma faculdade do empregador e não um dever – sob pena de não concretização e satisfação do princípio basilar do Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, que é a defesa dos interesses do mais frágil na relação laboral, qual seja, defesa dos interesses dos trabalhadores, para uma justiça célere e pacificadora.

Logo, pode-se concluir que obrigar ao Empregador realizar prova contrária a si mesmo, fere os princípios processuais. Ademais, por vezes ao

²⁹⁷ Ressalta-se que, não obstante, o poder de gestão processual do Juízo do Trabalho, há a necessidade de, primeiramente, haver um impulso para ativação da Jurisdição. Isto é, cabe a um (ou todos) empregado(s) intentarem com a ação de impugnação de despedimento coletivo para impulsionar à atividade jurisdicional do Estado (Juízo do Trabalho). Neste sentido afirmam CINTRA, Antônio Carlos de Araújo / GRINOVER, Ada Pellegrini / DINAMARCO, Cândido Rangel – Teoria Geral do Processo. 18ª Edição. São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 2002, pág. 249, “(...) a jurisdição é inerte e não pode ativar-se sem provocação, de modo que cabe ao titular da pretensão resistida invocar a função jurisdicional, a fim de que esta atue diante de um caso concreto. Assim fazendo, o sujeito do interesse estará exercendo um direito (ou, segundo parte da doutrina, um poder), que é a ação, para cuja satisfação o Estado deve dar a prestação jurisdicional.”

Empregador é mais vantajoso economicamente o incumprimento desta regra, prevista no artigo 156.º, n.º 3 do CPT, e receber uma possível contraordenação não prevista em lei.

Pois, o direito assiste aquele que busca a jurisdição para defender seus interesses. Não pode assim, o Empregador ter o dever de chamar o Empregado a compor a lide, para buscar supostos direitos que lhe cabem.

Em posição contrária ao entendimento deste trabalho, Carlos Alegre²⁹⁸ defende que “*é fácil entender a exigência da intervenção de todos os interessados: todos eles têm idêntico interesse não só no curso do processo, como na decisão a proferir.*”

Todavia, isso não significa que o trabalhador dispensado coletivamente não possa pleitear seus direitos, uma vez que “*toda parte actua em juízo em nome próprio*”²⁹⁹. Mas sim, que há limite estabelecido constitucionalmente e fundamentado no princípio da livre iniciativa privada do Empregador.

Em caso de incumprimento da regra prevista no artigo 156.º, n.º 3 do CPT, o Código é omissivo com relação às supostas sanções que poderiam ser impostas ao Empregador. Diante dessa omissão do CPT, pode-se concluir que não se trata de uma obrigatoriedade do Empregador em realizar o chamamento ao processo dos demais trabalhadores, mas sim uma mera liberalidade. Pode-se afirmar que o termo utilizado pelo legislador não coaduna com as razões expostas ao advento do novo CPT.

Portanto, conclui-se que por não ter uma sanção prevista no artigo 156.º, n.º 3 do CPT, não obstante se tratar de uma norma de direito público imperativa, a regra do Direito é que para uma norma ter o cunho de obrigatoriedade faz-se necessária a previsão de sanção em caso de incumprimento. Porém, mesmo que a sanção seja moral, pelo fato de o empregador não chamar os demais empregados à lide, não é uma sanção pecuniária, mas sim uma norma de cunho geral sem obrigatoriedade.

²⁹⁸ ALEGRE, Carlos – Código de Processo do Trabalho: Actualizado e Anotado – 1996. 3.ª Edição. Coimbra: Almedina, 1996, pág. 438.

²⁹⁹ SOUSA, Miguel Teixeira de – Introdução ao Direito. 5ª Reimpressão. Coimbra: Almedina, 2018, pág. 31.

Assim, a solução para esta regra é o chamamento dos empregados pelo próprio Juízo do Trabalho, por meio de notificação ao Ministério responsável pela área laboral, assim como, as estruturas representativas dos trabalhadores³⁰⁰.

Pelas razões expostas, este trabalho entende que é uma faculdade ao empregador realizar o chamamento ao processo dos demais empregados e não uma obrigatoriedade.

Desta maneira, não obstante os termos do artigo 542.º, do CPC/2013, o empregador não age como litigante de má-fé, por não ter agido com dolo ou negligência grave, com o intuito de faltar a verdade; omissão de fatos imprescindíveis para a averiguação da causa; omissão grave no dever de cooperação; utilizar o processo como meio de obter objetivo ilegal, obstar a verdade, enfraquecer a justiça ou protelar o trânsito em julgado do caso.

Hipoteticamente, poder-se-ia alegar que a parte ré (empregadora) em não realizar o chamamento dos demais trabalhadores dispensados agiu de má-fé, podendo ser condenado por litigância de má-fé, o que não se coaduna, pelas razões expostas acima.

Porquanto, é uma faculdade do empregador em realizar a intervenção provocada dos demais empregados e não uma obrigatoriedade. Ademais, tendo o réu (empregador) feito a junção da contestação, bem como de todo o procedimento de despedimento coletivo, o réu age de boa-fé, dando azo ao princípio de cooperação, com o intuito de que o próprio Poder Judiciário possa, por meio, do Ministério Público e das estruturas representativas dos trabalhadores realizar a intervenção provocada dos demais trabalhadores dispensados.

³⁰⁰ No entendimento deste trabalho, em virtude do poder de gestão processual, mesmo com a decretação da revelia e seus efeitos, art. 156.º, n.º 5, do CPT, declaração da ilicitude do despedimento coletivo, condenação do empregador à reintegração do empregado ou pagamento de indenização da reintegração, pagamento de retribuições intercalares, deverá o Juiz enviar notificação ao Ministério responsável pela área laboral, assim como, as estruturas representativas dos trabalhadores para chamar os demais empregados abrangidos pelo despedimento coletivo.

2.4 – Da Cumulação de pedidos

A regra do CPT/81, Decreto-Lei n.º 272-A/81, de 30 de setembro³⁰¹, artigo 30.º, n.º 1, estipulava que o autor deveria realizar a cumulação de pedidos³⁰² na petição inicial de todos os pedidos deduzidos contra o réu, até a propositura da ação para o tribunal competente em razão da matéria, contanto que, correspondesse à mesma espécie de processo.

Portanto, a cumulação inicial de pedidos na vacância do CPT/81 era obrigatória.

Todavia, esta previsão legal, foi revogada pelo CPT/99³⁰³, Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro³⁰⁴, passando a vigorar as regras dispostas no, então vigente à época, o Código de Processo Civil de 1961, que previa a cumulação de pedidos facultativa, sob a condição de possuir identidade de espécies de processos (especial ou comum), nos termos dos artigos 470.º, n.º 1 e 31.º, n.º 1 do CPC/1961³⁰⁵.

³⁰¹ Decreto-lei n.º 272-A, de 30 de setembro de 1981, Preâmbulo. Disponível na Internet: <URL: <https://dre.tretas.org/dre/6499/decreto-lei-272-A-81-de-30-de-setembro> >

³⁰² AMARAL, Jorge Augusto Pais – Direito Processual Civil. 13.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2017, pág. 197, “Pode o autor deduzir ‘cumulativamente’ contra o mesmo réu, num só processo, vários pedidos que sejam compatíveis, se não se verificarem as circunstâncias que impedem a coligação – art.º 555.º, n.º 1.”.

³⁰³ NETO, Abílio, Código de Processo do Trabalho Anotado. 5ª Edição, EdiForum, Lisboa, 2011, pág. 71 “Na reforma do Cód. Proc. Trabalho, levada a efeito pelo DL n.º 480/99, de 9-11, foi posto termo ao regime especial da ‘obrigatoriedade da cumulação inicial de pedidos’, introduzida pelo Cód. Proc. Trabalho de 1963 e mantida no Cód. Proc. Trabalho de 1981, regime esse que alguns entendiam estar ferido de inconstitucionalidade material (‘vide’, neste sentido, o Parecer do Ministério publicado na ‘Ver. Ministério Público’, 81.º-151 e ss.), entendimento, aliás, que veio a ser perfilhado pelo Ac. n.º 45/2003, do Trib. Const., de 29.01.2003 (DR, II, 20.03.2003, p. 4408), o qual julgou inconstitucionais, por violação dos arts. 18º, n.º e, e 20º, n.º 1, da Constituição, as disposições conjugadas dos n.ºs 1 e 3 do art. 30º do Cód. Proc. Trabalho de 1981 na interpretação segundo a qual não pode ser invocado em juízo direito que não tenha sido deduzido, como pedido alternativo, em anterior acção da qual o autor tenha desistido antes da audiência de discussão e julgamento.”.

³⁰⁴ Decreto-Lei n.º 480, de 9 de novembro de 1999, Preâmbulo, disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/683065/details/maximized>

³⁰⁵ “Artigo 470.º - Cumulação de pedidos

1 - Pode o autor deduzir cumulativamente contra o mesmo réu, num só processo, vários pedidos que sejam compatíveis, se não se verificarem as circunstâncias que impedem a coligação.

Artigo 31.º - Obstáculos à coligação

1 - A coligação não é admissível quando aos pedidos correspondam formas de processos diferentes ou a cumulação possa ofender regras de competência internacional ou em razão da matéria ou da hierarquia; mas não impede a cumulação a diversidade da forma de processo que derive unicamente do valor, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

A jurisprudência fundamentava³⁰⁶ a impossibilidade de cumulação de pedidos pela parte autora. Pois, entendia-se que, em razão da ação de impugnação de despedimento coletivo ser de natureza urgente e o pleito de outros pedidos, de natureza substancial, com natureza de processo declarativo comum, existia uma inadequação nos ritos processuais e procedimentais, tais como, a necessidade de audiência de partes, no processo comum, não prevista nos artigos 156.º e seguintes do CPT/99³⁰⁷.

E, em razão disso, poder-se-ia ter um processo ainda mais demorado do que o comum, por se tratar de um rito inexistente e de estrutura complexa, o

2 - Quando aos pedidos correspondam formas de processo que, embora diversas, não sigam uma tramitação manifestamente incompatível, pode o juiz autorizar a cumulação, sempre que nela haja interesse relevante ou quando a apreciação conjunta das pretensões seja indispensável para a justa composição do litígio.

3 - Incumbe ao juiz, na situação prevista no número anterior, adaptar o processado à cumulação autorizada.”.

³⁰⁶ Ac. TRP, Processo n.º 739/09.5TTMTS.P1, Relator Ferreira da Costa, julgado em 14-05-2012, [Consult. 10/05/2022]. Disponível na Internet: < URL: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/47b483d34028ef3580257a07004cd405?OpenDocument> > “Basta atentar na natureza urgente do processo de despedimento coletivo, às regras de competência territorial, à diferença do despacho saneador, à prova pericial, à sua qualificação como processo próximo da jurisdição voluntária, com litisconsórcio ou coligação, ativos, por contraposição com a audiência de partes que existe apenas no processo comum, sem natureza urgente, com jurisdição contenciosa, por exemplo – cfr. o disposto nos Art.ºs 13.º, 14.º, 16.º, 26.º, n.º 1, 54.º, n.º2, 156.º, n.ºs 2 e 3 e 157.º a 160.º do CPT. Aliás, se a cumulação fosse permitida, para além da incompatibilidade de atos, o processo de natureza urgente tenderia a ser tão demorado, ou mais, que um processo de espécie comum, pois tal processo especial já tem, de per si, uma estrutura complexa.”.

Ac. TRP, Processo n.º 323/09.3TTMAI.P1, Relatora Paula Leal de Carvalho, julgado em 31/05/2010, [Consult. 15/10/2023]. Disponível na Internet: <URL: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/144779b9cf572d3b80257753004cb5f6?OpenDocument> > “Ora, a cumulação de pedidos apenas é permitida desde que não se verifiquem as circunstâncias que impedem a coligação, nos termos do art. 470º do Código de Processo Civil.

Por outro lado, de harmonia com o art. 31º do mesmo Código, a coligação não é admissível sempre que aos pedidos correspondam formas de processos diferentes.

Nestes termos, conclui-se verificar-se uma situação de cumulação ilegal de pedidos, uma vez que o autor cumulou pedidos a que correspondem formas processuais distintas.

A cumulação ilegal de pedidos constitui exceção dilatória atípica que determina a extinção da instância quanto aos pedidos para os quais a forma processual se mostra incompatível, nos termos dos art.s 288º/1-e) e 493º/2 do citado Código.”.

³⁰⁷ XAVIER, Bernardo Lobo – Regime do despedimento colectivo e as alterações da L n.º 32/99. In: Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Volume III. Coimbra: Almedina, 2002, pág. 255, “Não havendo dispositivo semelhante ao antigo art. 30.º do CPT sobre cumulação inicial de pedidos, valem as regras gerais do CPC. Note-se que, nos termos do art. 28.º, 2 do CPT de 1999, só podem ser admitidos novos pedidos ou causas de pedir se corresponderem à mesma espécie de processo.”.

que perderia a natureza urgente do processo de impugnação de despedimento coletivo.

Neste sentido Joana Vasconcelos afirma “*Por outras palavras, o facto de se tratar de um processo especial obsta, nos termos dos arts. 555.º, n.º 1, e 37.º, n.º 1, do CPC, à cumulação de pedidos, pelo que o trabalhador-autor terá de fazer valer seus créditos laborais com recurso ao processo declarativo comum, dentro do prazo prescricional do art. 337.º, n.º 1, do CT.*”³⁰⁸

Miguel Teixeira de Sousa³⁰⁹ afirma que a relevância do objeto do processo é de suma importância para “*Determinar se o processo comporta um único objecto ou uma pluralidade de objectos; neste último caso, têm de estar preenchidos os pressupostos relativos à cumulação de objectos (art. 553.º a 555.º) e, eventualmente, da coligação (art. 36.º a 39.º)*”.

Para o autor Helder Quintas³¹⁰, é possível a cumulação de pedidos, desde que, não obstante terem formas divergentes de processos, não sejam incompatíveis entre si.

Entretanto, a jurisprudência tem admitido em sede de ação especial de impugnação de despedimento coletivo a cumulação de pedidos para declaração de ilicitude da dispensa e pedidos de “*créditos exigíveis por cessação do contrato de trabalho*”³¹¹.

³⁰⁸ VASCONCELOS, Joana – Sobre os Efeitos da Revelia na Impugnação do Despedimento Coletivo. In: Revista Internacional de Direito do Trabalho. Lisboa: Instituto de Direito do Trabalho, Ano I, n.º 1, 2021, págs. 876 e 877, “*Nada disto obsta, naturalmente, a que em sede de impugnação do despedimento coletivo o trabalhador lance mão do regime comum da cumulação de pedidos – contido nos artigos 555.º, n.º 1, e 37.º do Código de Processo Civil (CPC), aplicáveis por força da remissão contida no n.º 1, alínea a), do artigo 1.º do CPT -, para, em simultâneo com aquela, fazer valer créditos laborais.*”

³⁰⁹ MENDES, João de Castro / SOUSA, Miguel Teixeira de – Manual de Processo Civil, Volume I. 1ª Edição. Lisboa: AAFDL, 2022, pág. 402.

³¹⁰ QUINTAS, Helder - Comentários ao Código de Processo do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2023, pág. 953, “*A cumulação de pedidos a que correspondam formas de processo que, embora diversas, não sigam uma tramitação manifestamente incompatível, pode ser autorizada pelo juiz, sempre que nela haja interesse relevante ou quando a apreciação conjunta das pretensões seja indispensável para a justa e completa composição do litígio (art. 37.º, n.º 2, do CPC).*”

³¹¹ Ac. TRL, Processo n.º 2078/14.0T8LSB.L1-4, Relator Duro Mateus Cardoso, julgado em 27/01/2016, [Consult. 15/10/2023]. Disponível na Internet: <URL: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/e3af1f360087c97d80257f56004e8fdd?OpenDocument> > “*I- Nos termos dos arts. 156º a 160º do CPT o processo especial de impugnação de despedimento colectivo é aplicável quando se pretende unicamente impugnar os fundamentos invocados para o despedimento colectivo, quando se pretende unicamente invocar o incumprimento das formalidades legais do despedimento colectivo, ou quando se pretende invocar ambos os fundamentos em simultâneo. II- Nos processos especiais*

Com o advento da Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro, acresceu-se a alínea c), no n.º 5, do artigo 156.º do CPT, e, assim, existe a possibilidade de cumulação de pedidos, inclusive àqueles decorrentes da vigência do contrato de trabalho – tais como, condenação e pagamento dos pedidos de indenização por danos, pedidos de pagamento de férias, salários, subsídios de Natal e/ou de horas formação – apenas em caso de o réu-empregador não ter apresentado defesa ou os documentos comprovativos do cumprimento do procedimento de despedimento coletivo.

Destarte, para o Direito Processual do Trabalho há a possibilidade de o autor da ação (vale tanto para trabalhador como para o empregador) cumular ou aditar novos pedidos e causa de pedir, conforme previsão do art. 28 CPT.³¹².

*de impugnação de despedimento colectivo a remessa para as regras do processo comum só acontece após a prolação do despacho saneador e a partir da audiência de discussão e julgamento, por força do art. 161º do CPT e no caso de ausência de contestação tempestiva não poder ser aplicado o efeito cominatório simpleno. III- No que toca a créditos vencidos da trabalhadora, esta apenas precisa de provar que o contrato vigorou durante determinado período para poder reclamar a contraprestação devida pela entidade empregadora e resultante da celebração desse contrato, cabendo à empregadora invocar e provar que durante tal espaço de tempo aquela não prestou trabalho efectivo numa situação que implicou perda da remuneração respectiva. IV- **Quanto aos créditos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, o pagamento não se presume e constitui excepção peremptória com alegação e prova a cargo devedor (art. 342º-2 do CC).**" (destacou-se).*

³¹² Artigo 28.º - Cumulação sucessiva de pedidos e de causas de pedir

1 - É permitido ao autor aditar novos pedidos e causas de pedir, nos termos dos números seguintes.

2 - Se até à audiência de discussão e julgamento ocorrerem factos que permitam ao autor deduzir contra o réu novos pedidos, pode ser aditada a petição inicial, desde que a todos os pedidos corresponda a mesma espécie de processo.

3 - O autor pode ainda deduzir contra o réu novos pedidos, nos termos do número anterior, embora esses pedidos se reportem a factos ocorridos antes da propositura da acção, desde que justifique a sua não inclusão na petição inicial.

4 - Nos casos previstos nos números anteriores, o réu é notificado para contestar tanto a matéria do aditamento como a sua admissibilidade.

³¹³ Inclusive, pode ocorrer após a citação do réu a cumulação de pedidos pelo autor³¹⁴, nos termos do artigo 156.º, n.º 5, alínea c), do CPT.

A parte autora pode pleitear a cumulação de pedidos³¹⁵ em qualquer altura do processo, porém, até o encerramento da discussão em 1.ª instância, nos termos do artigo 265.º, n.º 2 do CPC/2013 “2 – O autor pode, em qualquer altura, reduzir o pedido e pode ampliá-lo até o encerramento da discussão em 1.ª instância se a ampliação for o desenvolvimento ou a consequência do pedido primitivo.”. Pode, inclusive, ocorrer a cumulação de pedidos pelo autor após a citação do réu.³¹⁶

Porém isso não significa, que a prazo de apresentação de defesa, o autor não deva ser citado para complementar seus pedidos, esse preceito legal está em consonância com o instituto da condenação *extra vel ultra petitem*, artigo 74.º do CPT³¹⁷.

³¹³ Alguns questionamentos podem surgir relacionados à possibilidade de agregação de pedidos formulados: a alteração pode ser feita até qual momento? Há limites para a alteração do pedido e da causa de pedir? Com as respostas o doutrinador NETO, Abílio, Código de Processo do Trabalho Anotado. 5ª Edição, EdiForum, Lisboa, 2011, pág. 72 “Já a ‘cumulação sucessiva’, isto é após o início da instância, de pedidos e de causas de pedir está sujeita a um regime especial, consoante os factos que lhe servem de suporte sejam posteriores ou anteriores à propositura da acção. Se forem ‘anteriores’, a cumulação sucessiva só é possível se o autor alegar e provar uma causa justificativa da sua não inclusão na petição inicial; mas se fracassar nessa prova e a pretensão for indeferida, pode, em nova acção, fazer valer o pretendido direito. Se os factos forem ‘posteriores’ ao início da lide, é permitido ao autor aditar novos pedidos e causas de pedir, desde que o faça antes de iniciada a audiência de discussão e julgamento, e o tribunal seja competente em razão da matéria para todos eles, que a todos eles corresponda a mesma espécie de processo, e que haja compatibilidade substancial entre os diversos pedidos.”.

³¹⁴ PINHEIRO, Paulo Sousa – Curso de Direito Processual do Trabalho: De acordo com as alterações ao Código de Processo do Trabalho efetuadas pela Lei n.º. 107/2019, de 9 de setembro. Coimbra: Almedina. 2020, pág. 150.

³¹⁵ Ac. TRL, Processo n.º 19328/16.1T8PRT-AI.L1-4, Relatora Maria José Costa Pinto, julgado em 05/07/2018, [Consult. 25/01/2022]. Disponível na Internet: <URL: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/3c0b511662ac8dee802582dd00444911?OpenDocument> > “4.2. conceder parcial provimento ao recurso no que diz respeito aos pedidos formulados nas alíneas c), segunda parte, e f), e, conseqüentemente, revogar o despacho que indeferiu a petição inicial quanto aos mesmos com fundamento na impossibilidade da sua cumulação nesta acção, determinando-se que os autos prossigam com vista ao conhecimento do mérito também destes pedidos, se outro fundamento, entretanto, a tal não obstar.”.

³¹⁶ PINHEIRO, Paulo Sousa – Curso de Direito Processual do Trabalho: De acordo com as alterações ao Código de Processo do Trabalho efetuadas pela Lei n.º. 107/2019, de 9 de setembro. Coimbra: Almedina. 2020, pág. 150, “No entanto, de acordo com o artigo 28.º do CPT, é permitido ao autor aditar ‘novos pedidos e causa de pedir’, podendo haver, outrossim, nos termos do preceituado no artigo 29.º do CPT, ‘modificações subjetivas’ da instância.”.

³¹⁷ A *ratio* da norma prevista no artigo 74.º do Código de Processo do Trabalho, denominada condenação *extra vel ultra petitem* afirma VENTURA, Raúl, Princípios Gerais de Direito

Visto que, o juiz tem o poder dever de proteger os interesses do autor quando se tratar de direitos indisponíveis, inderrogáveis e imprescritíveis. Vez que, neste caso, não obstante a dispensa coletiva, com a extinção da relação de trabalho³¹⁸, caso seja determinada a reintegração do autor, retorna à relação laboral entre empregado e empregador. Portanto, necessária a defesa dos interesses do autor no tocante aos direitos inderrogáveis, imprescritíveis e indisponíveis durante a vigência do contrato de trabalho.

Portanto, no entendimento deste trabalho, em razão dos princípios basilares do Processo do Trabalho, justiça célere, econômica e pacificadora, entende-se que há possibilidade de cumulação de pedidos imediatamente na propositura da ação³¹⁹ e não apenas quando o réu-empregador não apresentar defesa ou os documentos comprovativos do procedimento de dispensa coletiva, por infringência do artigo 156.º, n.º 5, do CPT³²⁰.

Considerar o contrário, é ir de frente aos princípios da celeridade, economia processual. Pois, caberiam aos autores da ação de impugnação de despedimento coletivo propor, primeiramente, esta ação no Juízo do Trabalho e,

Processual do Trabalho, em Curso de Direito Processual do Trabalho, Suplemento da Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa, 1964, pág. 48, *“Para nós, a resposta está na autorização da sentença ‘ultra petita’, como consequência necessária da imperatividade e indisponibilidade das normas que simultaneamente protegem o trabalhador e constroem a paz social.”*.

³¹⁸ NETO, Abílio, Código de Processo do Trabalho Anotado, 5ª Edição, EdiForum, Lisboa, 2011, pág. 193 *“têm a doutrina e a jurisprudência feito uma distinção básica entre os direitos de existência necessária, mas que não são de exercício necessário, como é o caso do direito ao salário após a cessação do contrato, e os direitos cuja existência e exercício são necessários, aí situando justamente o caso dos direitos a reparação por acidente de trabalho (...) e, também, do direito ao salário na vigência do contrato. É pacífico que a condenação “extra vel ultra petitem” só se justifica neste segundo tipo de direitos, que têm subjacentes interesses de ordem pública, cabendo ao juiz o suprimento dos direitos de exercício necessário imperfeitamente exercidos pelo seu titular (ou seu representante).”*.

³¹⁹ Ac. TRP, Processo n.º 1777/08.OTTPRT.P1, Relator António José Ramos, julgado em 07-05-2012, [Consult. 10/05/2022]. Disponível na Internet: < URL: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/0a13ff7ae42e00cd802579ff003dca63?OpenDocument> > “7) Tendo os AA. impugnado o despedimento de que foram alvo, é nesta acção que devem reclamar todos os créditos vencidos, sendo que tal matéria participa do objecto da acção e é fundamento da própria ilicitude do despedimento.”.

³²⁰ Ac. TRE, Processo n.º 3404/17.6T8STR.E1, Relator Mário Branco Coelho, julgado em 15/04/2021, [Consult. 06/05/2022]. Disponível na Internet: <URL: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/42a7fc8a5e32392f802586c5004a90ae?OpenDocument> > “2. No entanto, o legislador reconheceu, pelo menos implicitamente, que existe “interesse relevante” na apreciação unitária dos pedidos associados à ilicitude do despedimento colectivo conjuntamente com todos os demais emergentes do contrato de trabalho, da sua violação e cessação.”.

posteriormente, propor ação declarativa comum para pleitear a existência de outros créditos laborais vencidos e não disponibilizados aos trabalhadores dispensados pelo empregador.

2.5 – Da decisão sobre a impugnação de despedimento coletivo e seus desdobramentos

2.5.1 – Da análise dos fundamentos que ensejaram o despedimento coletivo

Na ação especial de impugnação de despedimento coletivo o controle jurisdicional é sedimentado no despacho saneador, conforme artigo 160.º, n.º 2, alíneas a) e b) e o n.º 4, do CPT, aplicam-se subsidiariamente as regras nos termos do artigo 595.º, do CPC.

Conforme preceitua o artigo 160.º, n.º 2, alíneas a) e b) do CPT em sendo proferido o despacho saneador, o Juízo do Trabalho pode também decidir *“a) Se foram cumpridas as formalidades legais do despedimento coletivo; b) Se procedem os fundamentos invocados para o despedimento coletivo.”* Neste mesmo artigo, prevê no n.º 4 que *“A decisão proferida sobre as questões referidas nas alíneas a) e b) do n.º 2 tem para todos os efeitos, o valor de sentença.”*

Desta maneira, o que se pretende é analisar se o Juízo do Trabalho tem a possibilidade de exercer o seu controle jurisdicional para averiguação dos fundamentos do empregador que ensejaram o despedimento coletivo.

Sobre a decisão do empregador em realizar o procedimento de despedimento coletivo, as razões e os fundamentos da empresa, defende Lobo Xavier ³²¹ que se trata *“muito diversamente – da validação de uma fundamentação necessária ao exercício equilibrado deste tipo de direito de despedimento, conforme acontece, aliás, em alguns direitos potestativos extintivos para a proteção do sujeito passivo. Como nesses casos, o controlo dos motivos não tem a ver com a tutela do empregador declarante do despedimento*

³²¹ XAVIER, Bernardo Lobo – O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa, Lisboa, Editora Verbo, 2000, pág. XVI, *“Trata-se –*

colectivo, mas existe principalmente para resguardo concreto de cada um dos trabalhadores declaratórios, alvos desse mesmo despedimento colectivo.”.

O autor da ação de impugnação de despedimento coletivo tem o dever de indicar na petição inicial o fundamento³²² que enseja a ilicitude da dispensa coletiva. Essa indicativa é exclusiva do autor-empregado tanto da ação especial quanto da providência cautelar³²³.

Uma vez que, após a análise das razões³²⁴ que levaram o Empregador a realizar o despedimento coletivo dos empregados, as quais devem ser apresentadas na petição inicial pelo autor, nos termos do artigo 160.º,

³²² O autor afirma que nos termos do artigo 383.º do CT, o empregado-autor poderá alegar em sede de impugnação judicial de despedimento coletivo os seguintes fundamentos, LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – Direito do Trabalho. 8.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2023, págs. 493 e 494, “(...) a omissão das comunicações da intenção de promover o despedimento colectivo, previstas nos nºs 1 e 4 do art. 360.º, e a não promoção das negociações com a estrutura representativa dos trabalhadores. (...) não observância do prazo para decidir o despedimento, o qual é no mínimo de 15 dias após a comunicação dessa intenção (art. 363.º, n.º 1). (...) caso a compensação referida no art. 366.º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude do contrato de trabalho não sejam integralmente pagos até ao termo do prazo de aviso prévio. O art. 383, c) *in fine*, exceptua, porém, este fundamento nos casos de insolvência e recuperação de empresas, bem como nos casos regulados em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação legislação dos sectores económicos, regulados no art. 363, n.º 5.”.

³²³ Ac. TRP, Processo n.º 3004/21.6T8MTS.P1, Relator Domingos Morais, julgado em 14-02-2022, [Consult. 20/09/2023], Disponível na Internet: <URL: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/b3b6e01909501c7d8025880f005baa6d?OpenDocument> > “I - O ónus de especificação previsto na alínea b) n.º 1 do artigo 640.º do Código de Processo Civil, exige ao recorrente que especifique os concretos meios probatórios constantes do processo ou de registo ou gravação nela realizada que impunham decisão diversa da recorrida sobre os pontos da matéria de facto impugnados. II - Esse dever inclui a obrigatoriedade da individualização dos meios probatórios a cada um dos factos impugnados, com a inerente indicação exacta das passagens da respectiva gravação, sob pena da rejeição. III – A “escolha” do fundamento de ilicitude de despedimento, dos três previstos no artigo 381.º e dos prescritos nos artigos 382.º e 383.º do Código do Trabalho, cabe, em exclusivo, ao requerente do procedimento cautelar ou ao autor da acção de impugnação judicial e não ao juiz do processo. IV - **Ao juiz compete apenas examinar o(s) fundamento(s) invocado(s) pelo autor/requerente, interpretando e aplicando as regras de direito que regulam cada um dos fundamentos de ilicitude de despedimento, legalmente previstos.**” (destacou-se).

³²⁴ GOMES, Júlio Manuel Vieira – Direito do Trabalho. Volume I – Relação Individuais de Trabalho. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, pág. 994, “*Tal nunca impediu os Tribunais de verificarem se tais medidas são tomadas com o respeito pelos direitos dos trabalhadores e até, por vezes, se são tomadas no interesse da empresa (2386). Ao fazê-lo, os Tribunais não estão, obviamente, a substituir-se ao empregador, ou a ensiná-lo a gerir a sua empresa: estão apenas a manifestar que a liberdade económica e a propriedade privada (que para muitos tem, aliás, também uma função social) não são os únicos valores constitucionalmente consagrados e têm que se conciliar com outros valores e direitos, entre os quais o direito ao trabalho e o reconhecimento da necessidade de tutela da personalidade do trabalhador.*”.

n.º 2, do CPT, o Juízo do Trabalho³²⁵ deve proferir a decisão, no despacho saneador³²⁶, acerca dos motivos que ensejaram a dispensa coletiva.

Assim, conforme preceitua Bernardo Lobo Xavier³²⁷, o controle jurisdicional do despedimento coletivo pode ser exercido nos planos formal, material, valorativo e entre outros, “*a) num plano formal, tendo em conta a regularidade procedimental da decisão que diminui o nível de ocupação ou emprego na empresa e que concretiza essa decisão em vários despedimentos individualizados; b) num plano material, tendo em conta a realidade da queda dos postos de trabalho e das circunstâncias alegadas pelo empregador para fundamentar as referidas decisões de despedimento; c) num plano valorativo, apreciando os critérios de decisão empresarial, e verificando se os factos e os juízos de valor ou de prognose a eles adjuntos podem justificar a decisão de diminuição de emprego e a necessidade dos despedimentos; d) em domínios diversos, teremos ainda de considerar a hipótese de controlo judicial relativo à execução pelo empregador dos ‘critérios de selecção’ que estabeleceu.*”

Além de conhecer as exceções dilatórias e as nulidades processuais suscitadas pelas partes, e, ainda, aquelas que podem ser levantadas oficiosamente pelo Juízo do Trabalho, o despacho saneador também se destina a conhecer o mérito da causa, sempre que o estado do processo admitir, nos termos do artigo 555.º, do CPC.

³²⁵ Ac. TRP, Processo 3004/21.6T8MTS.P1, Relator Domingos Morais, julgado em 14-02-2022, [Consult. 10/05/2022]. Disponível na Internet: <URL: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/b3b6e01909501c7d8025880f005baa6d?OpenDocument> > “*Ao juiz compete apenas examinar o(s) fundamento(s) invocado(s), ao abrigo das regras de direito que regulam cada um dos fundamentos, legalmente previstos, de ilicitude de despedimento.*”.

³²⁶ XAVIER, Bernardo Lobo – O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa, Lisboa: Editora Verbo, 2000, pág. 690, “*Os casos serão decididos sempre no saneador quando a motivação apresentada for ‘prima facie’ incongruente com o redimensionamento, tendo sido objecto de despedimento trabalhadores cujo posto de trabalho foi inteiramente alheio à modificação empresarial programada. Mas, nessas situações, a fundamentação parece desde logo formalmente inábil para suportar o despedimento, não se ultrapassando aqui o controlo da forma.*”.

³²⁷ XAVIER, Bernardo Lobo – O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa, Lisboa: Editora Verbo, 2000, pág. 558.

Sendo assim, o despacho saneador tem para todos os efeitos valor de sentença³²⁸. Logo, por decidir o mérito da causa, após o seu trânsito em julgado, “*tem força obrigatória dentro e fora dele*”³²⁹.

Porém, o despacho saneador deve realizar o controle efetivo acerca dos fundamentos do despedimento coletivo. Diante disso, devem os motivos ensejadores do despedimento coletivo serem claros e objetivos³³⁰.

O autor da ação de impugnação de despedimento coletivo não pode confundir as formalidades procedimentais com os requisitos substanciais do despedimento coletivo, sob pena de ser declarado lícito a dispensa coletiva e ser julgada no despacho saneador como improcedente³³¹.

³²⁸ Ac. TRP, Processo n.º 12220/15.9T8PRT.P1, Relator Domingos Morais, julgado em 08/01/2018, [Consult. 15/10/2023]. Disponível na Internet: <URL: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/c35e3002dc42d5828025821e003265f0?OpenDocument> > “ III - A decisão proferida no despacho saneador sobre os fundamentos invocados pelo empregador para o despedimento colectivo tem, para todos os efeitos, o valor de sentença – cf. artigo 160.º, n.º 4 do CPT.

IV - O despacho saneador (com o valor de sentença) que apreciou, ainda que parcialmente, o mérito da causa, sem por fim ao processo, é recorrível – cf. artigo 79.º-A, n.º 1, alínea i), do CPT e artigo 644.º, n.º 1, alínea b) do CPC.

V – O trânsito em julgado da decisão referida em III, significa a inalterabilidade da improcedência dos fundamentos invocados para o despedimento colectivo pelo empregador, mesmo que recorra da sentença proferida, nos termos do artigo 161.º do CPT.”.

³²⁹ QUINTAS, Hélder – Comentários ao Código de Processo do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2023, pág. 971.

³³⁰ Ac. STJ, Processo n.º 938/06.1TTVFR.P1.S1, Relator Gonçalves Rocha, 4.ª Secção, julgado em 27/06/2012, [Consult. 29/09/2023]. Disponível na Internet: <URL: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/245f14cfdcd2677580257a2f00488bc1?OpenDocument> > “IV - É de considerar ilícito o despedimento colectivo promovido pela ré por, na sua fundamentação, ter usado, no que respeita aos critérios de selecção dos trabalhadores abrangidos, conceitos vagos e genéricos, por não permitirem ao tribunal um controlo efectivo das razões por que forma seleccionados. (...) não permitem determinar se os mesmos demonstram a inter-relação entre a situação funcional dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento e os motivos económico-financeiros que justificam a redução de pessoal, segundo uma opção empresarialmente aceitável, e nomeadamente a inexistência de tratamento discriminatório ou de decisões arbitrárias quanto a eles.”.

³³¹ Ac. TRL, Processo 4435/18.4T8LRS-C.L1-4, Relatora Alda Martins, julgado em 15-03-2023, [Consult. 01-10-2023]. Disponível na Internet: <URL: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/8c87c0e7a31f4bb18025897800559846?OpenDocument> > Os autores/trabalhadores dispensados coletivamente propuseram recurso ao Tribunal da Relação de Lisboa “*Tal como resulta das conclusões do recurso, que delimitam o seu objecto, as questões que se colocam a este Tribunal são as seguintes:* - omissão de pronúncia sobre a falta de indicação dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir; - inexistência de negociação; - falta de pagamento de compensação devida. ‘«Consequentemente, não sendo apontadas outras invalidades ou irregularidades do procedimento de despedimento colectivo, resultando antes dos factos provados terem sido cumpridas as formalidades previstas nos art.ºs 359.º e seguintes do Código do Trabalho, mais se impõe concluir, nos termos e para os efeitos previstos no art.º 160º, n.º 1, al. a), que foram cumpridas as formalidades legais do despedimento colectivo.»’

O motivo ensejador para realização do procedimento de despedimento coletivo pelo empregador, considerado como um fundamento substantivo, deve ser respeitado pelo Juízo do Trabalho no momento de apreciação das razões que resultaram na dispensa coletiva, com fulcro no princípio da liberdade da empresa.³³²

Contudo, pode o autor-trabalhador alegar que, na fase de negociação do procedimento de despedimento coletivo, não ocorreram as consultas às estruturas representativas dos trabalhadores, se comprovado a falha no procedimento, será declarado ilícito o despedimento coletivo pelo Juízo do Trabalho no despacho saneador³³³.

Isto é, também aqui se constata que se confundiram as meras formalidades procedimentais do despedimento colectivo com outras questões que foram colocadas pelos autores. Não obstante, importa sublinhar, em síntese, que as formalidades procedimentais do despedimento colectivo são requisitos de licitude distintos dos seus requisitos materiais, sendo a verificação daqueles logicamente precedente e independente relativamente à verificação destes.

Em face do exposto, conclui-se que o recurso improcede na totalidade.

Em suma, mais uma vez, conclui-se que se confundiram as meras formalidades procedimentais com os requisitos substanciais do despedimento colectivo. Improcede, pois, o recurso também nesta parte.”.

³³² XAVIER, Bernardo Lobo – Regime do despedimento colectivo e as alterações da L n.º 32/99. In: Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Volume III. Coimbra: Almedina, 2002, pág. 257, “O fundamento substantivo da obrigatoriedade de ponderação dos critérios da empresa está imediatamente nas regras constitucionais quanto à liberdade da empresa no dimensionamento dos efectivos e, também, no quadro motivacional que a própria lei convoca. (...) Na realidade, com ou sem norma, pertence desde logo ao empregador um poder próprio de apreciar os factos, o que representa um crivo da seleção e um sistema de avaliação que o juiz, que não decide da gestão, terá sempre de respeitar. (...) De qualquer modo, dessa mesma omissão do novo CPT não pode retirar-se que o juiz deva substituir os critérios de gestão da empresa pelos seus critérios pessoais, se actuasse como gestor: cumpre-lhe sempre respeitar a margem de discricionariedade do empregador.”.

³³³ XAVIER, Bernardo Lobo – O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa, Lisboa: Editora Verbo, 2000, pág. 253, “Para além dos vícios, como em qualquer outro despedimento, o trabalhador pode alegar, há algumas especialidades. Assim, por exemplo, se não forem observados os processos de consulta com as estruturas representativas dos trabalhadores, o despedimento será ineficaz. Na verdade, no âmbito de uma ‘fattispecie’ de formação sucessiva, as consultas constituem um pressuposto, ainda que externo, as outras irregularidades formais envolvem a ineficácia. A falta de forma escrita implica a nulidade absoluta ou inexistência; sendo o despedimento oral inexistente, a respectiva impugnação não está sujeita a qualquer prazo.”.

Cabe ao Juízo do Trabalho verificar se o empregador na escolha e fundamentação dos motivos ensejadores para o despedimento coletivo³³⁴, agiu conforme os preceitos da boa-fé.³³⁵

Se o motivo que ensejou o despedimento coletivo for declarado pelo Juízo do Trabalho como improcedente, portanto, o despedimento será considerado ilícito, conforme o artigo 381, alínea b), do CT³³⁶.

Outra questão que vale salientar é o caso de despedimento coletivo, em razão econômica, que, após melhora financeira da empresa, esta vê-se obrigada a contratar novos empregados para ocupar os cargos dos empregados dispensados coletivamente³³⁷. Neste caso, não cabe a análise do Juízo do

³³⁴ Ac. STJ, Processo n.º 3089/15.4T8SNT.L2.S1, Relator José Feteira, 4.ª Secção, julgado em 16-12-2020, [Consult. 15/10/2023]. Disponível na Internet: <URL: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/a7dd52c0f2fd6f5a80258670005af09e?OpenDocument> > “III) Contrariamente ao que se decidiu no acórdão recorrido, o despedimento da Autora/Recorrida realizado no âmbito do despedimento coletivo lançado pela Ré/Recorrente, não se pode reputar de ilícito, tratando-se, ao invés disso, de um despedimento lícito, dado que concretizado com respeito pelas disposições legais que o regulam, com as consequências jurídicas daí decorrentes.”.

³³⁵ GOMES, Júlio Manuel Vieira – Direito do Trabalho. Volume I – Relação Individuais de Trabalho. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, pág. 996, “A situação está, quanto a nós, 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.”.

³³⁶ Ac. TRP, Processo n.º 3319/17.8T8PRT.P1, Relator Jerónimo Freitas, julgado em 04-11-2019, [Consult. 20/09/2023]. Disponível na Internet: <URL: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/48d65d57cca28296802584cb005be890?OpenDocument> > “VII - Se bem que um processo de reestruturação da empresa possa vir a implicar um despedimento colectivo ou extinção de postos de trabalho, essa realidade não é confundível com o processo a observar para levar a cabo qualquer uma daquelas situações. Nesses casos, a relação que existe entre o processo de reestruturação e o despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho, prende-se com os fundamentos, isto é, os motivos invocados para uma ou outra dessas situações. E, se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente, o despedimento é ilícito, nos termos do disposto na alínea b), do art.º 381.º CT.”.

³³⁷ MARTINEZ, Pedro Romano / MONTEIRO, Luís Miguel / VASCONCELOS, Joana / BRITO, Pedro Madeira de / DRAY, Guilherme / SILVA, Luís Gonçalves da – Código do Trabalho Anotado. 13.ª Edição, Coimbra, Almedina, 2020, pág. 849, “Não cabe ao tribunal apreciar o mérito de tais decisões, porque o empresário é livre de empreender um caminho ruinoso; o tribunal só tem que verificar se o empregador não está a agir em abuso de direito ou se o motivo não foi ficticiamente criado. Para reiterar a posição assumida, importa atender ao facto de o Código do Trabalho, no preceito em análise, comparando com o precedente artigo 26.º, n.º 2, da LCCT, em relação aos motivos, omitiu o termo “comprovada” e acrescentou a previsibilidade da ocorrência. Essas duas alterações modificam substancialmente o modo de apreciar os motivos determinantes do despedimento coletivo. No fundo, a determinação do despedimento coletivo insere-se na política empresarial, nomeadamente relacionada com dificuldades económicas, mudança de atividade, reestruturação empresarial por exemplo mediante recurso ao ‘outsourcing’, etc.”.

Trabalho sobre as decisões do empregador em realizar o despedimento coletivo, sob pena de infringência do princípio da liberdade econômica e livre iniciativa. Haja vista que o empregador tem o poder de direção e gestão de seu negócio.

Ressalta-se que com o advento da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, acrescentou-se o artigo 338-A do Código do Trabalho e passou a ser proibida a contratação de trabalhadores terceirizados para ocupação da vaga disponível, em decorrência do despedimento coletivo³³⁸.

Apesar da liberdade da empresa permitir, a qualquer momento que o empregador insira novas tecnologias e, com isso, ocorra a usurpação de departamentos laborais, este deverá fundamentar e demonstrar que com a implantação de novas tecnologias, os postos de trabalho reduzir-se-ão, sem aumento da carga horária aos demais trabalhadores³³⁹.

³³⁸ A autora Palma Ramalho faz críticas a nova norma por infringência constitucional e por ser prejudicial à própria empresa, RAMALHO, Maria do Rosário Palma – Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais – Revista e actualizada à Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. 9ª Edição. Coimbra: Almedina, 2023, págs. 1083 e 1084, “Desde logo, esta medida parece ignorar que, no sistema português, a justificação última do despedimento colectivo é contribuir para ultrapassar uma situação de crise da empresa ou para viabilizar a sua reorientação estratégica, sendo esse objectivo que justifica a redução do número de trabalhadores. Por outras palavras, o despedimento colectivo não é simplesmente, uma medida de emagrecimento do pessoal, mas é antes uma medida de redimensionamento da empresa que está objectivamente justificada pela circunstância de, conjuntamente outras medidas de gestão, permitir que o empregador preserve a empresa, a modernize, a adapte a novos mercados ou reduza os seus custos, tornando-a mais eficiente e competitiva. Nesse contexto, depois de um despedimento colectivo, a prática de contratação de serviços externos para prover as necessidades da empresa, que antes eram asseguradas internamente e que passam a ser prestadas por entidades terceiras, porventura com menos custos e com maior eficiência, não só é uma prática corrente, como pode ser uma medida essencial do ponto de vista da viabilidade da própria empresa ou do sucesso da sua reorientação estratégica – ou seja, do ponto de vista do objectivo último da medida de despedimento. Deste modo, a instituição de um período de defeso do recurso de ‘outsourcing’ na sequência do despedimento não tem justificação e pode até ser contraproducente. Por outro lado, a norma coarcta a liberdade do empresário na organização da sua empresa e na gestão dos seus negócios de um modo intolerável e sem qualquer justificação material. Assim, esta norma constitui um atentado ao princípio geral da autonomia provada, na projecção máxima da liberdade contratual (art. 405.º do CC), mas é também inconstitucional por violação do princípio fundamental da livre iniciativa económica e da liberdade de organização empresarial (art. 80.º c) da CRP).”.

³³⁹ Ac. TRG, Processo n.º 660/14.5TTBCL.G1, Relator Antero Veiga, julgado em 06/02/2020, [Consult. 15/10/2023]. Disponível na Internet: >URL: <http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/b5706771f6aa497e802585230054a27b?OpenDocument> > “IV - Verifica-se fundamento objetivo para o despedimento colectivo se a empregadora procede a reorganização dos serviços, eliminando os postos de trabalho de uma categoria profissional e distribuindo as funções a esta cometidas pelos restantes trabalhadores, sem necessidade de aumento de acréscimo de horas de trabalho por parte destes.”.

ordenar a prestação de serviços empresariais³⁴⁵, desde que utilize critérios claros, objetivos e com nexos entre os fundamentos invocados e a escolha dos trabalhadores³⁴⁶.

Ademais, o Empregador deve ser notificado acerca do trânsito em julgado da decisão que declarou a ilicitude do despedimento coletivo, nos termos dos artigos 156.º n.º 5 e 6 cumulado com o artigo 40.º-A do CPT, por uma questão de certeza jurídica.

Portanto, o controle judicial exercido pelo Juízo do Trabalho para analisar a motivação objetiva, pautada em natureza econômica, pelo empregador, não poderá interferir nas razões de mérito das decisões para gestão da empresa, sob pena de infringência do princípio constitucional de liberdade da empresa, nos termos do artigo 61.º da CRP³⁴⁷.

³⁴⁵ CORDEIRO, António Menezes – Direito do Trabalho. Volume II. 1ª Edição. Coimbra: Almedina, 2019, pág. 743, “V. Os trabalhadores, em face das diversas manifestações do poder de direção, estão protegidos por múltiplos esquemas desenvolvidos ao longo do tempo. O Direito do trabalho tem essa função. Todavia, num mundo altamente competitivo, há que reconhecer aos empresários o poder de ordenar devidamente os quadros da prestação de trabalho, em função de critérios humanos de racionalidade de produção”.

³⁴⁶ Ac. TRL, Processo n.º 318/13.2TTLSB.L1-4, Relatora Paula Sá Fernandes, julgado em 12/04/2014, [Consult. 15/10/2023]. Disponível na Internet: <URL: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/9996e962cc4fc24680257c82003ee230?OpenDocument> > “1. A falta ou insuficiência da indicação dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, no âmbito do despedimento colectivo, constitui causa de ilicitude desse despedimento e fundamento para a sua suspensão ao abrigo do 39º do CPT. 2. No caso, os critérios enunciados pela entidade empregadora, de tão vagos e genéricos, não permitem descortinar qualquer nexo entre os fundamentos invocados e a escolha da requerente, equivalendo à ausência da indicação dos critérios de selecção, impostos na alínea c) do n.º 2 do artigo 360º do Código do Trabalho, o que torna ilícito o seu despedimento.”.

³⁴⁷ Ac. STJ, Processo n.º 391/07.2TTSTRE.E1.S1, Relator António Leões Dantas, julgado em 21/03/2013, [Consult. 15/10/2023]. Disponível na Internet: >URL: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/9a0dddc6ee90703d80257b3a003c0382?OpenDocument> > “1 – 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 de empresa, não só ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados mas também à verificação da existência de uma relação de congruência entre o despedimento e os fundamentos invocados, de modo a que estes sejam aptos a justificar a decisão.”.

Capítulo III – Impacto da pluralidade de partes na análise das controvérsias identificadas

3.1 – Da intervenção de terceiros e suas consequências

Nos termos do artigo 156.º, n.º 3, “3 – No prazo referido no n.º 1, deve ainda o réu requerer o chamamento para intervenção dos trabalhadores que, não sendo autores, tenham sido abrangidos pelo despedimento.”. Assim, a doutrina³⁴⁸ entende que é uma obrigação do empregador em realizar a intervenção principal provocada.

Contudo, o Código de Processo do Trabalho não traz nenhuma consequência, sanção, ao Empregador no caso de incumprimento da norma estabelecida no artigo 156.º, n.º 3 em não realizar o chamamento dos demais trabalhadores dispensados.

O ônus que o empregador terá, em caso de incumprimento, será responder várias demandas em diversos Juízos do Trabalho sobre o mesmo procedimento de despedimento coletivo³⁴⁹.

Todavia, vale ressaltar como preceitua o artigo 31.º do CPT, o Juízo do Trabalho deve, oficiosamente, antes de proferir o despacho saneador, determinar a apensação das ações de impugnação de despedimento coletivo contra o mesmo empregador sobre o mesmo procedimento que resultou na dispensa coletiva de trabalhadores.

Como bem leciona Rui Pinto³⁵⁰ sobre “**apensação de ações está prevista no artigo 267.º e tem por pressuposto a pre existência de ações separadas respeitantes a autores ou a réus que podiam estar litisconsorciados**

³⁴⁸ Neste mesmo sentido, MONTEIRO, Luís Miguel – Processo de Impugnação de Despedimento Coletivo. In: Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Volume V. Coimbra: Almedina, 2007, pág. 83.

³⁴⁹ XAVIER, Bernardo Lobo – O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa. Lisboa: Editora Verbo, 2000, pág. 565, “E se o empregador não requerer a intervenção principal dos trabalhadores? Afigura-se-nos que terá apenas o ônus de litigar eventualmente em vários tribunais, não se vendo que da lei possa resultar qualquer outra sanção. De qualquer modo, será sempre possível uma subsequente apensação, nos termos do art. 31.º, 2, do CPT e do art. 275.º do CPC.”.

³⁵⁰ PINTO, Rui – Código de Processo Civil Anotado. Volume I. Coimbra: Almedina, 2018, pág. 170.

XAVIER, Bernardo Lobo – O Processo Especial de Impugnação de Despedimento Colectivo. In: Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Volume VI. Coimbra: Almedina, 2012.

XAVIER, Bernardo Lobo / MARTINS, P. Furtado / CARVALHO, A. Nunes de / VASCONCELOS, Joana – Manual de Direito do Trabalho. 4.^a Edição Revista e Actualizada. Sintra: Rei dos Livros, 2020.

