



Mestrado em
Gestão de Recursos Humanos

Trabalho Final de Mestrado
Dissertação

Gestão de Saída Nos Despedimentos
Coletivos

Instituto Superior de Economia e Gestão
(ISEG)

Cláudio Filipe Dias De Sousa

Novembro - 2020



Mestrado em
Gestão de Recursos Humanos

Trabalho Final de Mestrado
Dissertação

Gestão de Saída Nos Despedimentos Coletivos

Instituto Superior de Economia e Gestão
(ISEG)

Cláudio Filipe Dias De Sousa

Orientação:

Professor Doutor António Garcia Pereira

Novembro - 2020

Agradecimentos

Este trabalho final harmoniza-se a uma meta académica que me propus cumprir, no contexto do Mestrado de Gestão de Recursos Humanos, unindo o Direito do Trabalho à gestão de pessoas.

O meu agradecimento primordial vai para o incansável orientador, António Garcia Pereira, com a qual tive o entusiasmo de trabalhar durante este tempo; não só é um orientador e professor, que me habituei a observar como um exemplo durante anos, bem como alguém que me orientou e manifestou uma excecional capacidade de trabalho e resposta para com os seus discentes.

Agradeço aos meus pais, Fátima e José, que sempre tiveram uma palavra de apoio e motivação para todos os dias de trabalho, mesmo nos mais cansativos ou menos produtivos.

A todos os meus colegas de trabalho, André Macedo, António Carreira, Hélder Pinto, Nuno Oliveira, Paulo Peixoto, Pedro Rocha, Pedro Vasconcelos, que tão bem me permitiram as constantes viagens entre Porto e Lisboa, substituindo-me e criando condições para que o meu ofício continuasse a produzir efeitos.

Agradeço à Jacquélien Boogert, Hélder Lousada, Ricardo Lousada pela amizade demonstrada, ao longo deste percurso.

Aos meus leais amigos João Almeida e José Sousa, que me auxiliaram com os seus conhecimentos informáticos e amizade na elaboração do trabalho final de Mestrado, o meu muito obrigado, bem como à Ana Rita Coelho, pela amizade fortificada em Lisboa.

À Iva Santos pela colaboração e amizade na revisão ortográfica.

Por fim mas porque no fim estão sempre aqueles que nos marcam e que dedicamos as palavras mais singelas, as mais bonitas e sinceras, onde nenhuma delas são suficientes para agradecer que num momento de maior fraqueza e desistência, me deu a força e a motivação, quando ela era a maior das motivações, obrigado Clarissa Maci.

Aos meus colegas do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, em especial, à Ana Cláudia, Cláudia Nascimento, Leonor Martins, Marco Andrade, Rita Campos e Thales Fumagalli pelas amizades ganhas.

Por último, ao ISEG e à sua equipa pedagógica pelos conhecimentos transmitidos.

Glossário: Abreviaturas/Siglas

AC – Acordão

AC – Acordo Coletivo

AE – Acordo de Empresa

ACT – Autoridade Para as Condições do Trabalho

CCT – Contrato Coletivo de Trabalho

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CITE – Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CT – Contrato de Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

DGERT – Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

GEP – Gabinete de Estratégia e Planeamento

GNC – Guia de Negociação Coletiva

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LVRL – Livro Verde das Relações Laborais

MTSSS – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

OIT – Organização Internacional do Trabalho

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRG – Tribunal da Relação de Guimarães

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRL – Tribunal da Relação do Porto

TDP – Trabalho Digno em Portugal

Resumo

Na sociedade, dita moderna, o *despedimento coletivo* e os instrumentos, meios, formas de comunicação operados enfatizam a importância de analisar, com alguma minudência, as ferramentas jurídicas e o seu real alcance ou intenção no mercado de trabalho.

O presente estudo tem como escopo, um diagnóstico cuidado e satisfatório sobre o *despedimento coletivo*, o seu conceito, formalismo envolvido com as decisões de gestão, por um lado, e a realidade dos números e estatísticas, com especial eixo de suporte o *Livro Verde sobre as Relações Laborais* e o *Trabalho Digno em Portugal 2008-2018, Da Crise à Recuperação*, por outro lado.

Estatísticas que nos podem oferecer substanciais resultados, números e elementos, em prol da problemática dos *despedimentos coletivos*, bem como, da ausência total ou parcial da veracidade, de abundantes rescisões por mútuo acordo, que de mútuo, pobremente ou nada patenteiam, mas sim uma cristalina fuga à tramitação legal do *despedimento coletivo*.

Servirá de vital relevância, e não menos real, a condução dos processos de *despedimento coletivo*, o dirigismo jurisdicional, que com frequência se escondem de sindicar, investigar, averiguar ou inquirir jurisdicionalmente a veracidade dos fundamentos e alegações invocados ou meramente exibidos nos *despedimentos coletivos*, realizando, dessa forma, uma estirpe de formalismo, que não passa disso mesmo, de um corupio de fases procedimentais a serem preenchidas, sem que a fundamentação, a prova e decisão passem pelo insuspeito crivo dos *Juízes do Tribunal de Trabalho*. Facto é, que reiteradas ocasiões, o fundamento não colhe, mas o formalismo, esse, é cumprido sem que se averigue a gestão, os meios e os instrumentos utilizados.

A cessação do contrato de trabalho assume especial relevância na vida do trabalhador, em especial, na modalidade do *despedimento coletivo*, no campo contratual e no campo emocional; mais ainda, quando o seu procedimento interno e jurídico, não coincide com a tramitação legalmente exigida, no fundamento real, conforme será verificado nas diferentes estatísticas e Jurisprudência em evidência.

Palavras – Chave : *Despedimento Coletivo*, Contrato, Gestão, Trabalho e Saída

Abstract

In so-called, modern society, *collective dismissal* and the instruments, means, forms of communication used, emphasize the importance of analyzing, in some detail, the legal tools and their real scope or intention in the labor market.

The present study aims at a careful and adequate analysis of *collective dismissal*, its concept, formalism regarding management decisions, on the one hand, and the reality of numbers and statistics, with a special focus on the Green Paper on Labor Relations and Decent Work in Portugal 2008-2018 From Crisis to Recovery.

The statistics that can give important results, numbers and elements, on the problem of *collective dismissals*, as well as the reality of many rescissions by mutual agreement, which, of mutual, show little or nothing, but a clear escape from the legal process of *dismissal collective*.

The conduct of the *collective dismissal* processes, the jurisdictional management, which had often avoided judicially syndicating the veracity of the grounds and allegations invoked in the collective redundancies, had served as a vital element, thus fulfilling a strain of formalism, which is nothing more than a list of procedural phases to be completed, without the fundamentals, the proof and the decision, passing through the green screen of the Judges of the Labor Court. Fact is, that the foundation often does not exist but the formalism is fulfilled, without investigating the management, the means and the instruments used.

The termination of the employment contract is presumed to be special for the life of the worker, especially in the *collective dismissal* modality, in the contractual field and in the emotional field, even more so, when its internal and legal procedure does not coincide with the legal processing required, in the real basis, as will be verified in the different statistics and Jurisprudence.

Keywords: *Collective Dismissal, Contract, Management, Work and Leave.*

Índice

Capítulo 1	1
1.Introdução	1
Capítulo 2	2
2.Revisão da Literatura	2
2.1 O Despedimento Coletivo	2
2.1.1 O Conceito.....	2
2.1.2 O Formalismo	5
2.1.3 Comunicação do Despedimento Coletivo	5
2.1.4 Informação e Negociação em Caso de Despedimento Coletivo	8
2.1.5 Intervenção do Ministério Responsável pela Área Laboral	11
Capítulo 3	16
3. Estudo e Análise Documental	16
3.1 A Estrutura do Emprego e o Despedimento Coletivo	16
3.2 Segmentação do Mercado de Trabalho e o Despedimento Coletivo	17
3.3 Informação e Negociação em Caso de Despedimento Coletivo e a Importância da Negociação Coletiva.	20
3.4 Intervenção do Ministério Responsável pela Área Laboral.....	26
3.4.1 O Papel da Autoridade para as Condições do Trabalho.....	26
3.4.2 A Importância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.	27
Capítulo 4	29
4.Conclusões	29
4.1 – Limitações e Condicionamentos.....	29
4.1.1 – Dos Números	29
4.1.2 – Os Despedimentos Coletivos e as Revogações por Mútuo Acordo	30
4.2 – Soluções Propostas.....	30
4.2.1 - Soluções Propostas No Âmbito da Comunicação do Despedimento Coletivo	30
4.2.2 – Soluções Propostas em Sede de Informação e Negociação Em Caso de Despedimento Coletivo.	31
4.2.3 Soluções Propostas na Intervenção da ACT e da CITE.	32
4.3 – Conclusões.....	33
Referências Bibliográficas	35
Jurisprudência	39
Acordãos do Supremo Tribunal de Justiça.....	39
Acordãos do Tribunal da Relação.....	40

Acordãos do Tribunal da Relação de Coimbra	40
Acordãos do Tribunal da Relação de Guimarães	40
Acordãos do Tribunal da Relação de Lisboa.....	40
Acordãos do Tribunal da Relação do Porto.....	41
Pareceres da Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego	42
Legislação Consultada	43

Índice de Gráficos, Quadros e Tabelas

Gráfico 1 – Número de Despedimentos Coletivos Comunicados por Tipo de Empresa – 1ºSemestre de 2019	4
Gráfico 2 – Número de IRCT, Publicados, Por Tipo, 1995-2015.....	7
Gráfico 3 – Evolução de Deliberação de Pareceres Prévios Sobre Despedimentos de Trabalhadores/as Especialmente Protegidos/as e Sentidos de Voto na CITE, 2010-2015	9
Gráfico 4 – Variação Absoluta do Trabalho Por Conta de Outrem(TCO), Por Tipo de Contrato, 2002-2014.....	17
Gráfico 5 – Número de Despedimentos Coletivos Comunicados, 2007-2015	18
Quadro 1 – Despedimentos Coletivos (2005 a 2019)	4
Quadro 2 – Evolução de Deliberação de Pareceres Prévios Sobre Despedimentos de Trabalhadores/as Especialmente Protegidos/as e Sentidos de Voto na CITE ,2010-2015	15
Quadro 3 -Despedimentos Coletivos, Processos Concluídos, 2008-2015.....	18
Quadro 4 – Números De Trabalhadores Potencialmente Abrangidos Pelas	23
Convenções Coletivas Publicadas de 2005-2015	
Quadro 5 – Empresas Filiadas Em Associações de Empregadores e Volume de Emprego	24
Quadro 6 – Empresas Com Trabalhadores Sindicalizados e Volume de Emprego	25
Quadro 7 – Pedidos de Intervenção entre 2011 e 2014.....	27
Tabela 1 – Dados Relativos a Pareceres Sobre Despedimento de Trabalhadoras Grávidas, Puérperas ou Lactantes e Trabalhadores no Gozo de Licença Parental .	28

Capítulo 1

1.Introdução

O presente estudo tem por intenção analisar, de uma perspectiva integradora e criteriosa, as crescentes preocupações com o *despedimento coletivo* e os instrumentos jurídicos e empresariais utilizados, com foco na cessação do contrato de trabalho, onde “ encontra-se um número elevado de decisões jurisprudenciais, em especial no que respeita ao despedimento e a doutrina tem dado um tratamento desenvolvido à matéria da extinção do contrato de trabalho”,(Martinez,2005,p.850). O contexto organizacional,no decurso de um *despedimento coletivo*, deve conjugar-se na promoção de valores e contributos a ter em conta no momento da saída do colaborador, bem como o respeito e a boa fé das negociações e informações, antecipadas por uma comunicação do *despedimento coletivo*, englobando numa lista não discricionária, com critério, bastante pormenorizada e comprovada, que se assemelhe a um verdadeiro documento, onde se cruzam os verdadeiros motivos do *despedimento coletivo*, com o respeito pelos interesses e os direitos do trabalhador, cabendo ao Tribunal o poder de sindicar sem medo, ao invés de fugir e aceitar um formalismo do *despedimento coletivo*, quando se pretende uma verdadeira sindicabilidade. Não menos importante afigura-se o papel e intervenção da ACT e da CITE no mercado de trabalho. Neste rumo o presente estudo evidencia:

1. A problemática da comunicação do *despedimento coletivo*, no seio da gestão de saída e do Direito do Trabalho;
2. A crescente diminuição da importância do momento da fase de informação e negociação, com a perda de influência dos intervenientes sociais e empresariais;
3. O paradigma de intervenção da ACT e da CITE nos *despedimentos coletivos*.

Neste enquadramento foram analisadas dissertações, relatórios de estágio, Legislação e Jurisprudência, entre outros. A presente dissertação é composta por quatro capítulos. No primeiro capítulo atende-se à introdução, na qual se destaca o tema e as principais metas do estudo. Segue-se a revisão de literatura, onde é apresentada um conjunto de justificações, Leis, Acordãos e dados estatísticos, que justificam o presente estudo. O terceiro capítulo é composto pelo estudo e análise documental, com base em dois estudos. O último capítulo remete, não somente para as conclusões, como também para as limitações e soluções propostas para estudos futuros.

Capítulo 2

2.Revisão da Literatura

O presente capítulo tem como propósito narrar uma breve revisão da literatura sobre os conceitos cardeais e preponderantes empregues na presente dissertação, entre eles, o *despedimento coletivo*, a gestão de saída, o contrato de trabalho e a cessação do mesmo. Posteriormente, tais conceitos serão objeto de uma análise documental, tendo por base o *Livro Verde sobre as Relações Laborais de 2016*, anunciado na conferência de imprensa no MTSSS na data de 27 de Março de 2017 e o documento sobre o *Trabalho Digno em Portugal – 2008 a 2018 da Crise à Recuperação*.

2.1 O Despedimento Coletivo

2.1.1 O Conceito

No atual quadro legislativo, a *Lei 7/2009 de 12/02*, que aprova o CT considera, no Art.º359 n.º1 o *Despedimento Coletivo* como “ *a cessação de contrato trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangidos, pelo menos, dois a 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*”, como refere Neto, citando a Jurisprudência, (2009, p.749) :

“pressupondo a cessação de um conjunto de contratos de trabalho, por iniciativa do empregador e com uma motivação comum dirigida à mão de obra da empresa, importando a sua redução, motivada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais ou pelo encerramento da empresa ou de uma ou mais secções”.

In Ac. STJ de 21.09.2000

O *despedimento coletivo* é uma das modalidades de cessação do contrato de trabalho, esse mesmo «divórcio» não pode nem deve olvidar, segundo Neto, citando a Jurisprudência, (2009, p.749): “(...) a verificação objetiva dos motivos de ordem económica, financeira e de mercado e a existência de um nexo causal entre tais motivos e os despedimentos dos autores”.

In Ac. do STJ, de 31.10.2000

O desígnio não pode inserir-se num mero cumprimento de um formalismo, mas sim na existência de um verdadeiro nexo de causalidade entre uma opção de gestão da empresa e o resultado jurídico do *despedimento*. Prosseguindo com o mesmo autor, citando Jurisprudência: “A opção estratégica do despedimento coletivo, deve obedecer a um critério de racionalidade económica, assumindo um nexo de causalidade entre esses actos de gestão e a cessação dos contratos de trabalho, pela via do despedimento”.

In Ac. do STJ, de 17.01.2007

Recentemente o STJ, citando o Ac. n.º61/94 de 4-4-1991, Proc. N.º117/91, invoca :

“ Na apreciação da procedência dos fundamentos invocados para o despedimento coletivo, o tribunal deve proceder, (...) com respeito pelos critérios de gestão da empresa, não só ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados, mas também à verificação da existência de uma relação de congruência entre aqueles fundamentos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, tais fundamentos sejam aptos e proporcionalmente adequados a justificar a decisão (...)”.

In Ac. do STJ, de 11- 12- 2019

Podemos erguer copiosas interrogações, expondo a questão do equilíbrio entre os atos de gestão de saída atinentes e ao momento do «divórcio» entre as partes envolvidas. Tal desiderato promove-se de capital importância, quando a mesma se dá pela cessação do contrato de trabalho por *despedimento coletivo*.

Quadro 1 – Despedimentos Coletivos (2005 a 2019)

Anos	N.º Despedimentos coletivos comunicados	N.º de Empresas				N.º de trabalhadores*				
		Microempresas	Pequenas empresas	Médias empresas	Grandes empresas	N.º Total	N.º a despedir	N.º efetivo de despedimentos	Revogação	Outras Medidas
2005	109	24	43	24	18	10.150	1.393	739	601	53
2006	134	26	54	35	19	10.570	2.377	1.951	273	153
2007	250	70	107	48	25	17.526	2.687	2.289	224	174
2008	405	124	177	64	40	15.312	3.743	3.530	158	55
2009	752	277	283	135	57	37.591	5.814	5.522	208	84
2010	547	208	222	78	39	22.480	3.729	3.462	73	194
2011	785	295	323	127	40	34.777	6.922	6.526	224	172
2012	1.269	458	539	205	67	82.555	11.183	10.488	104	591
2013	990	350	407	191	42	89.801	9.711	9.262	105	344
2014	664	252	262	109	41	67.327	6.605	6.216	134	255
2015	537	188	219	98	32	60.891	5.616	5.236	89	291
2016	421	142	181	60	38	67.545	5.583	4.712	155	716
2017	396	154	155	69	18	38.688	3.969	3.478	156	335
2018	320	143	124	41	12	40.376	3.885	3.601	145	139
2019	345	107	158	49	31	20.231	3.920	3.616	67	237

Fonte: DGERT

O presente quadro da DGERT, disponível no seu site, no estudo da *Evolução do Despedimento Coletivo (2005-2019)*, permite-nos realçar, que em 2005, 24 microempresas comunicaram a intenção de despedir coletivamente, enquanto 18 grandes empresas obraram o mesmo. Em 2009 operou-se uma revisão do CT, com a *Lei 7/2009 de 12/02*, 277 microempresas agiram com intenção de despedir e 57 grandes empresas igualmente. Em 2012, manobrou-se uma profunda alteração e aditamentos ao CT, com a *Lei 23/2012 de 25/06*, levando à cessação de contratos, por *despedimento coletivo*, bem como a alterações no processo do mesmo, no Art.º 360 e Art.º 366, comprovando-se pelo presente quadro, com 458 microempresas e 67 grandes empresas a manifestarem a sua intenção de despedir. Mais se acresce, que houve um aumento do número efetivo de *despedimentos* de 739 em 2005 para 5.522 em 2009 e 10.488 em 2012. Recentemente, em 2019, com a alteração preconizada pela *Lei 93/2019 de 4/09*, evidencia-se que 107 microempresas e 31 grandes empresas optaram, nas suas estratégias, pelo *despedimento coletivo* cumulando 3.616 *despedimentos coletivos* efetivos. Tais números permitem-nos testemunhar a importância e relevância, que a gestão de saída culmina no momento da quebra da relação efetiva e material do colaborador com a entidade patronal, transportando com ela todo o conjunto de atos preparatórios e de gestão, que devem ser tidos em bom rigor no decorrer do processo de saída. Os atos de gestão deverão ser acompanhados pelo respeito e consideração dos ordenamentos jurídicos, não podendo, jamais, conforma invoca a OIT:

“a cessação da relação de trabalho promovida pelo empregador, desvalorizar a exigência da motivação do despedimento”.

In Art.º4 da *Convenção N.º158 da OIT*.

Sejam quais forem as ferramentas manuseadas no apogeu da saída, as mesmas deverão conotar-se positivamente (embora sempre negativas do ponto de vista pessoal) como um momento de respeito e um ato de gestão linear e correto, de auxílio e diálogo entre as partes; um fator diferenciador de uma empresa, que segue os ditames da boa fé, da ética e culturalmente diversa e nunca por despedimentos irregulares ou ilícitos, proibidos pelo Art.º53 da CRP e sustentada pela CDFUE no seu Art.º 30, onde “ *todos os trabalhadores têm direito à proteção contra os despedimentos sem justa causa*”. É certo que qualquer *despedimento*, fundamentalmente o *coletivo*, funda-se em razões económicas, estruturais e tecnológicas e deverá congrega uma constante necessidade de adaptação das organizações ao mercado e às novas tendências, que independentemente dos métodos que usar, «ADKAR» ou «Kotter», não pode subvalorizar as fases jurídicas do *despedimento coletivo*, antes pelo contrário, deverá aprofundar as mesmas e daí a pertinência deste estudo, o equilíbrio entre os atos de gestão e as questões legais no processo de saída, não esquecendo que “ *a insatisfação ativa e potenciadora de mudança está necessariamente ligada à existência de uma visão futura, que se afigura alcançável, embora com esforço, e se traduz num cenário muito mais positivo e desejável, que assegurará o sucesso continuado da empresa*”, (B. et al., 2013,p.268).

2.1.2 O Formalismo

Tendo por objetivo a demonstração da ligação e do equilíbrio necessário entre os instrumentos de gestão de saída com as diferentes fases do *despedimento coletivo*, torna-se imperioso uma breve informação sobre algumas das diferentes fases do processo, em especial a comunicação, a negociação e a intervenção.

2.1.3 Comunicação do Despedimento Coletivo

O Art.º 360 n.º1 da *Lei 7/2009 de 12/02*, que aprova o CT, dita que “*o empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger*”, revestindo esta fase de especial relevância para o trabalhador, demonstrando que “ o valor das grandes empresas radica cada vez menos nos seus lugares tangíveis e cada vez mais nos bens intangíveis. Daí a importância crescente que os gestores atribuem à

comunicação”,(Mações,2017,p.77), e dessa forma o empregador, no momento do *despedimento*, deve ter em conta a forma e o conteúdo da mensagem, que chega ao colaborador visado, dotando-a de instrumentos de gestão, que vão além do mero cumprimento de um formalismo jurídico, por escrito, dando extensão e prática cuidada ao Art.º360 n.º 1 e n.º3 da *Lei 7/2009 de 12/02*,que aprovou o CT. A própria Jurisprudência, **aponta ao simples preenchimento do formalismo** (negrito nosso) dispondo:

“ Na apreciação da procedência dos fundamentos invocados para o despedimento coletivo, o tribunal deve atender aos critérios de gestão da empresa, mas também à verificação da existência de um nexo entre os fundamentos e o despedimento, na medida em que estes sejam aptos a justificar a decisão do despedimento coletivo.”

In Ac. do TRL de 13.12.2007

Refere o mesmo Acórdão, na sua fundamentação que:

“ A comunicação aos trabalhadores deve conter a menção expressa do motivo do despedimento, no sentido de constituir uma referência quer à fundamentação económica do despedimento, e das razões de escolha dos trabalhadores abrangidos.”

Seguindo o mesmo pensamento e conduta, a Jurisprudência, mais recentemente:

“O prazo enunciado no art.º 363.º, n.º 1, do Código do Trabalho reveste natureza dilatória destinado a garantir a efetividade da fase de informações e de negociações entre o empregador e os representantes dos trabalhadores, disciplinada no art.º 361.º, e impede que o empregador comunique a decisão de despedimento antes do seu decurso, sob pena de ilicitude”.

In Ac.TRL de 15-09-2016

Fica exibido, que a comunicação em caso de *despedimento coletivo*, não pode, nem seria justo, acolitar uma linha de uma carta tão-somente protocolar ao trabalhador e restantes entidades, mas sim um ato de gestão de saída, de uma intenção comprovada, quer do ponto de vista jurídico, quer do ponto de vista da gestão, perspectivando uma preparação ao nível organizacional, coletivo e social,que se coadune com as melhores ou mais adequadas práticas de gestão. A Jurisprudência,recentemente,anui numa vénia puramente cortês da comunicação, ditando :

“Não é condição que a empresa esteja em situação económica difícil, nem que demonstre que ficará em situação económica difícil se não proceder ao despedimento coletivo. Importa é que os motivos económicos invocados sejam verdadeiros e se encontrem numa relação “lógica”, do ponto de vista da gestão, com o despedimento”.

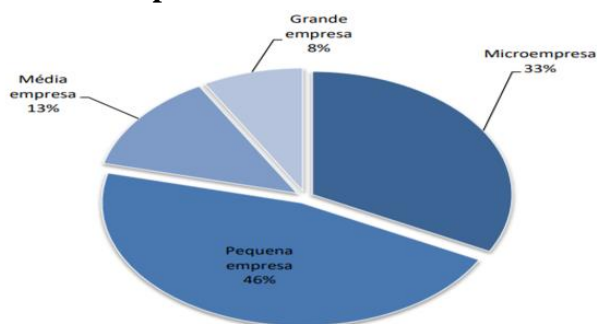
In Ac. do TRG de 10-01-2019

Reforçando a prática jurisdicional, que vem sendo sindicada de um cumprimento ou louvor solene:

“Tratando-se de um despedimento coletivo, na comunicação por escrito à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, é essencial que constem os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir: os motivos, os setores abrangidos, os trabalhadores selecionados”.

In Ac. do STJ de 19-11-2014

Gráfico 1 – Número de Despedimentos Coletivos Comunicados Por Tipo De Empresa- 1ªSemestre de 2019



Fonte:DGERT (2019)

O relatório sobre a *Evolução Anual dos Despedimentos Coletivos, no 1ª semestre de 2019*, elaborado pela DGERT, demonstra que as pequenas e microempresas recorrem mais ao *despedimento coletivo* do que as grandes empresas. Observando, conclui-se que entre 2012 e 2019, o número de *despedimentos coletivos* diminuiu, realidade que merece um estudo e uma análise real sobre as denominadas revogações por mútuo acordo, que “ não obstante os número mencionados, as revogações do contrato de trabalho representaram

em 2015, segundo o *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, 13,1% do total das cessações de contratos, enquanto os despedimentos 2,7%”, (Pereira,2018,s.p.).

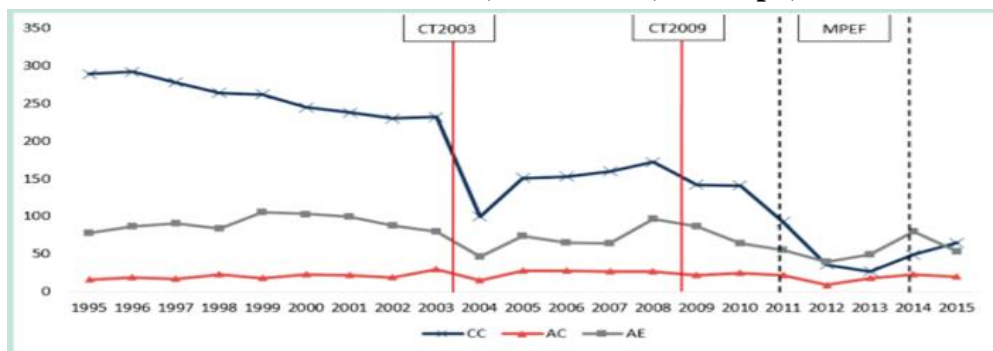
2.1.4 Informação e Negociação em Caso de Despedimento Coletivo

“O regime do despedimento coletivo caracteriza-se pela protagonização pelos empregadores e trabalhadores das soluções que vençam as ameaças surgidas ao equilíbrio económico-financeiro das empresas pela institucionalização de um processo de consultas nos termos, (...) do ponto de vista da margem da negociação, por integração conjunta de soluções de despedimento (...)”, (Neto, 2009,pp.752-753). Como tal, os instrumentos de regulamentação coletiva, não se devem interessar somente pela regulação dos salários, mas também, pelo efetivo papel dos Sindicatos na proteção, indicando para isso a necessidade de mudar alguma cultura enraizada pelo mínimo da Negociação Coletiva, sindicando e prosperando o mercado de trabalho e muita da sua segmentação, sobretudo, na celebração de contratos e na cessação dos mesmos, que promovam a diferença e estabeleçam uma verdadeira égide dos direitos dos trabalhadores, protegidos em sede de *despedimento coletivo*, resultantes do ato da gestão.

Neste sentido,dita o Art.º 489 do CT aprovado pela *Lei7/2009 de 12/02*, que “ *as partes devem respeitar, no processo de negociação coletiva, o princípio da boa fé, nomeadamente respondendo com brevidade possível a propostas e contrapropostas, observando o protocolo negocial, caso exista, e fazendo-se representar em reuniões e contactos destinados à prevenção ou resolução de conflitos.*”

A responsabilidade legal determina uma obrigatoriedade de cumprimento, em sede própria, como garantia de implementação, de respeito pelo processo de negociação, pela adopção de práticas e comportamentos de boa fé, agindo de forma proativa na resolução e adoção de medidas geradoras do equilíbrio do ponto de vista da solução, ao invés da implicação, por conflitos ou posturas afincadas, sugerindo-se uma responsabilidade ética ao lado da responsabilidade legal, como compromisso, numa espécie de parecer consultivo favorável ao entendimento na “ adopção de um comportamento eticamente aceitável que (...) previnam o eventual dano provocado pela ação empresarial e considerem positivamente a contribuição para o bem-estar social e para o desenvolvimento humano”, (Almeida, 2010,pp.68-69).

Gráfico 2 – Número De IRCT , Publicados, Por Tipo, 1995-2015



Fonte: DGERT,MTSSS

O presente gráfico demonstra o número de IRCT, antes do CT de 2003, uma realidade pouco oscilante em termos numéricos, atingindo um decréscimo acentuado, após a revisão de 2003 de CCT, em contraponto com os AC e AE, cujo a oscilação foi diminuta. Tal realidade, não se assemelha no imediato mas, com efeito, desde a década de 90, que se vem assistindo a uma regressão paulatina na publicação de IRCT, com consequências gravíssimas no espectro da negociação e na defesa do trabalhador, no momento da cessação do contratos. Com as alterações ao código de 2003, atingiu-se, em período de crise económica, uma descida acentuada do número de IRCT, nunca antes verificada. Após a revisão de 2009, o número de IRCT continuou a diminuir, seguindo o caminho que vem sendo adoptado desde 1995 a 2003, em especial no número de convenções coletivas. Na segunda metade da primeira década de 2000, assistiu-se a um ligeiro aumento do número de IRCT, mas com resultados muito longínquos das decorrências anteriores a 2003; Decorrências essas, que se substanciam numa tendência decrescente do número de IRCT celebrados, ao invés da crescente assunção de atos de gestão discricionários no *despedimento*, ficando assim descrito, que os IRCT quando repescados como instrumento jurídico, podem constituir, também, um ato de gestão. Segundo a Jurisprudência:

“As convenções coletivas ressalvam-se de especial importância uma vez que as mesmas são fontes de direito e as condições de trabalho nelas estabelecidas aplicam-se aos contratos individuais de trabalho existentes no seu âmbito de aplicação, acarretando, por isso, uma alteração dos contratos pré-existentes”.

In Ac. do STJ de 6.07.2005

A mesma Jurisprudência, reforça que:

“Uma convenção coletiva de trabalho resulta de um acordo entre o sindicato e a associação patronal ou de empresa, por outro lado, com os direitos e deveres daí decorrentes, e, por outro lado, é um ato criador de normas jurídicas, relativamente a contratos individuais de trabalho, na medida em que com ela são preenchidos pontos deixados em claro pelas partes contratantes e se substituem às condições menos favoráveis para o trabalhador que resultem da contratação individual”.

In Ac. do TRC de 14.04.2007

Um estudo de Linda Dickens, sobre a *Igualdade de Oportunidades e Negociação Coletiva na Europa – Análise do Processo de Negociação*, publicado e disponível no site da CITE, auxilia-nos na importância do diálogo, da comunicação e do empenho nas relações laborais, criando uma “relação positiva entre a parceira social e a predisposição para negociar a igualdade pode não ser unidirecional. Negociar sobre questões de igualdade pode ser um meio de fomentar uma maior ênfase na parceria, por oposição às relações adversas entre as partes”, (Dickens, 2000, p.26). A promoção da igualdade de circunstâncias em sede de negociação coletiva é tanto mais inteligente, quanto for possível negociar, como um instrumento complementar, na prossecução de interesses mútuos, legitimando o processo, as respostas e as conclusões, convergentes, com flexibilidade e voz ativa. A jurisprudência portuguesa, não tem sido essa voz ativa, tendo os próprios Tribunais revelado algum cumprimento do formalismo e não no seu conteúdo, potenciando um certo facilitismo na realização dos requisitos do *despedimento coletivo*, observando nesta fase que:

“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”.

In Ac. do TRP de 10-12-2012

Enveredando por um conjunto de súmulas e meros apetrechos jurídicos, que não fundamentam os reais motivos motivos do *despedimento coletivo*, nem promovem a igualdade de oportunidades e de diálogo, atribuindo apenas:

“A seleção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento observa uma bitola de (...) redundância face à diminuição da atividade do empregador: só aqueles cujas tarefas, atual ou prospetivamente, desapareceram, podem ser abrangidos. Havendo, todavia, mais trabalhadores abrangidos pela redundância, devem ser observados entre eles critérios objetivos de escolha (vg a menor capacidade ou antiguidade), que permitam sindicar a lisura da seleção e nomeadamente a ausência de motivações arbitrárias ou discriminatórias”.

In Ac. do TRL de 24-04-2013

2.1.5 Intervenção do Ministério Responsável pela Área Laboral

Visando promover uma maior igualdade das partes, o Art.º 362 do CT impõe, no âmbito da negociação prevista, uma maior regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes. Colhendo para tal, de vital importância, o papel da CITE, em especial nos *Despedimentos Coletivos de Trabalhadoras Grávidas, Puérperas e Lactantes*.

Um estudo da CITE, denominado *Trabalho, Igualdade e Diálogo Social – Estratégias e Desafios de um Percurso*, demonstra que “ o despedimento de grávidas foi o motivo que determinou um maior número de pareceres (300), e se juntarmos o despedimento de grávidas, puérperas e lactantes, o número de processos perfaz os 489”, (Ferreira,2013,pp.110-111). Os diversos pareceres emitidos pela CITE demonstram a pertinência e importância de uma gestão de saída ética, legal e não discriminatória. O papel da CITE tem se revelado vital para uma maior justiça e igualdade nos *despedimentos coletivos*, invocando argumentos válidos, para uma maior retidão de processos e fundamentados. A título de exemplo, vejamos um *Parecer Prévio ao Despedimento da Trabalhadora Grávida*, incluída em processo de *despedimento* nos termos do n.º1 e da alínea b) ,do n.º 3, do Art.º 63, do CT:

“O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que (...) o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”.

In Parecer 123/CITE/2019

Continuando, o mesmo parecer recorre à Jurisprudência comunitária, salientando:

“Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que o ‘despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.’”, atribuições desta Comissão, conforme o disposto na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.

In Parecer 123/CITE/2019

A CITE, ao longo do seu percurso, tem recorrido, insistentemente e de forma reiterada, à Jurisprudência Comunitária e Europeia, como é apanágio num dos muitos pareceres sobre *Despedimento Coletivo de Trabalhador no Gozo da Licença Parental*, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do Art.º 63 do CT, a saber:

In Parecer N.º 35/CITE/2018.Processo n.º 2136/DH-C/2017

“Sobre a matéria convém referir que é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (por ex: os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional”.

In Parecer N.º 35/CITE/2018.Processo n.º 2136/DH-C/2017

Ao invés, a Jurisprudência tem, consecutivamente, demonstrado a sua inércia ou desprendimento para com a importância do cumprimento escrupuloso, rigoroso e cabal do *despedimento coletivo*:

“Cabe exclusivamente à entidade patronal e não ao tribunal desenvolver diligências necessárias à obtenção do parecer da CITE ”.

In Ac. do TRL 14.12.2004

Muitas vezes elencando um termo comparativo na posição contratual entre empregador e trabalhador, colocando-o na posição diminuta, em face da posição superlativa do empregador, conforme dispõe o presente Acórdão do STJ:

“Na verdade, tal como se passa no despedimento individual,(...) também aqui o trabalhador terá de alegar e provar o despedimento, tendo o empregador de alegar e provar a existência do fundamento do despedimento”.

In Ac. STJ de 1 de Março de 2000

O tempo do *despedimento* é um tempo de crise, logo “ o processo de despedimento deve ser cuidadoso e bem gerido, pois o trabalho tem um significado valioso para as pessoas e é um dos fatores mais importantes de afirmação e integração social. A sua perda pode ter consequências gravosas para as pessoas, tanto no campo económico como no domínio do equilíbrio emocional ”, (Mações,2015,p.303). A propósito do *despedimento* das trabalhadoras grávidas puérperas e lactantes o presente quadro, promovido pelo *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, auxilia-nos sobre a evolução do papel da CITE e da problemática dos *despedimentos coletivos*:

Quadro 2 – Evolução de Deliberação de Pareceres Prévios Sobre Despedimentos de Trabalhadores/as Especialmente Protegidos/as e Sentidos de Voto na CITE, 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Unanimidade	59%	86%	87%	73%	90%	67%
Maioria	41%	14%	13%	27%	10%	33%
Favorável ao despedimento	30%	49%	61%	64%	48%	38%
Não Favorável ao despedimento	64%	50%	39%	36%	51%	62%
Homens	2%	10%	9%	2%	7%	4%
Mulheres	98%	90%	91%	98%	93%	96%

Fonte: CITE

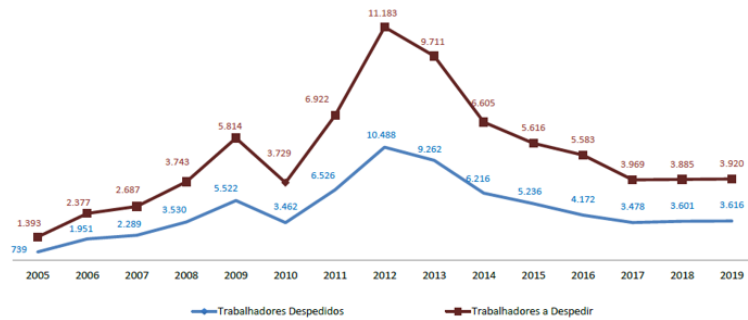
Permite-nos evidenciar que, tal como à análise dos elementos da comunicação do *despedimento coletivo*, após as alterações ao CT, em 2012, por comparação com o ano de 2015, o número de pareceres favoráveis ao despedimento desceu de 61% para 38% e os não favoráveis ao despedimento tiveram um aumento de 39% para 62%, o que reforça o papel e intervenção da CITE ;mas, ao mesmo tempo, levanta a questão de como tal desiderato é possível, quando algumas estatísticas demonstram uma diminuição dos *despedimentos coletivos*, por exemplo na sua totalidade, bastando para tanto, observar o quadro dos *despedimentos coletivos* entre 2005 e 2015, evidenciado neste estudo, promovido para DGERT (cf. Quadro 1, p. 4).

Capítulo 3.

3. Estudo e Análise Documental

3.1 A Estrutura do Emprego e o Despedimento Coletivo

Gráfico 3 – Número de Trabalhadores Abrangidos



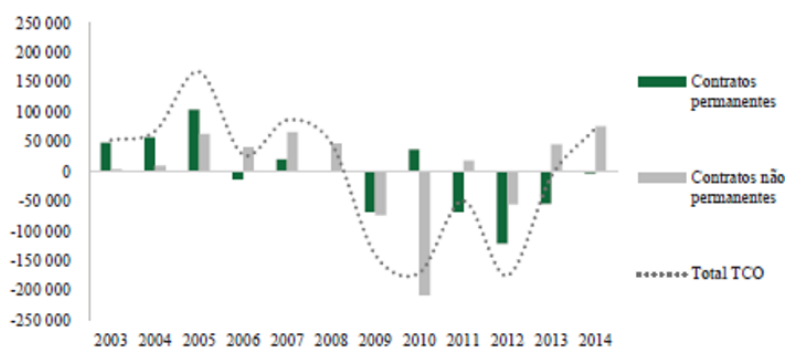
Fonte: DGERT

O desemprego em Portugal tem apresentado número crescentes, na ordem das centenas de milhares, tendo atingido o seu apogeu em 2013, seguindo-se uma tendência de baixa do desemprego, mas que não passou de um mero ponto num universo de desempregados, que, apesar de existente, não foi suficiente para atingirmos os níveis mais baixos de 2003. Dito de outra forma, aquilo que foi reconstruído, após 2013, revelou-se agonizante e módico para resgatar os postos de trabalho destruídos até aquele momento. Este episódio aglutina-se com o decadente número de IRCT, no mesmo período; não podendo olvidar as oscilações constantes na nossa legislação.

Em conformidade com o estudo sobre a *Evolução Anual dos Despedimentos Coletivos em Portugal*, articulado pela DGERT, pode-se coligir que no ano de 2012, ano de crise e de mutações profundas na legislação laboral, existiram 10.488 trabalhadores despedidos; em 2013, 9.262 trabalhadores despedidos; em 2015, 5.236 e em 2019, ano de variações legislativas no enquadramento laboral, 3.616, número este, que ainda se encontra superior aos números de 2005 (739 despedidos).

3.2 Segmentação do Mercado de Trabalho e o Despedimento Coletivo

Gráfico 4 – Variação Absoluta do Trabalho Por Conta de Outrem(TCO), Por Tipo de Contrato, 2002-2014



Fonte: Quadros de Pessoal, GEP/MTSSS

Nota: Quebra de Série em 2010

O fracionamento do mercado de trabalho português vinca uma particularidade laboral e uma idiosincrasia contratual, duradoura, lenta e vagarosa na mudança paradigmática, pelo que suscita intensas preocupações e inquietudes, na prática da equidade nas relações laborais. Os contratos de trabalho temporários surgem como a primária obsessão das entidades patronais, dada a sua elevada percentagem de celebração de contratos. Em sentido oposto, denota-se uma reduzida benquerença e estima na celebração de contratos permanentes, não sendo de estranhar as taxas minúsculas de transição de contratos temporários para contratos permanentes. No gráfico exibido discorre uma veracidade, entre 2002 e 2014, à qual não estará desligada, quer as práticas e habilidades de gestão disseminadas, quer as incessantes tranformações à lei laboral. Canalize-se a época de 2009, ano da aprovação do hodierno CT, pela Lei 7/2009 de 12/02. Recuando até 2003, logra-se examinar que a variação do número de contratos permanentes é tendencialmente superior à variação dos contratos não permanentes. Em sentido oposto, após 2009, a variação dos contratos não permanentes é superior à variação dos contratos permanentes, esculpindo-se como o figurino de trabalho em Portugal, onde predomina a criação do emprego por via dos contratos não permanentes, em substituição dos contratos permanentes que vêm sendo aniquilados. A este campo de pulverização dos contratos permanentes não se pode desfigurar, ou descontinuar a estatísticas patenteadas, no âmbito do *despedimento coletivo* e na esfera da cessação dos contratos de trabalho.

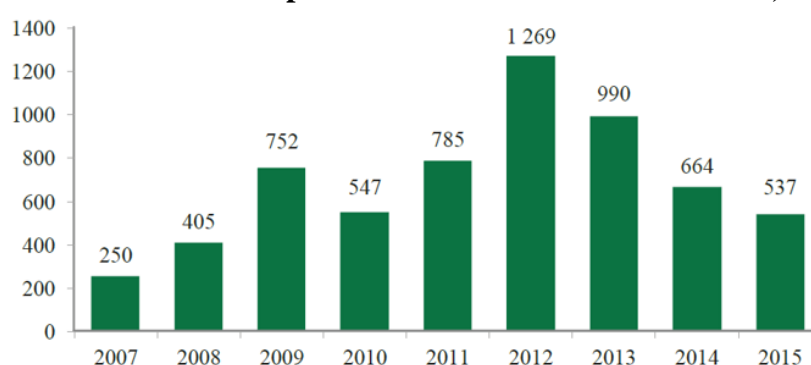
Quadro 3 – Despedimentos Coletivos, Processos Concluídos, 2008-2015

Anos	Empresas	N.º de trabalhadores				
		N.º Total	N.º a despedir	N.º efetivo de despedimentos	Revogação	Outras Medidas ⁽¹⁾
2008	231	15.312	3.743	3.530	158	55
2009	379	37.591	5.814	5.522	208	84
2010	294	22.480	3.729	3.462	73	194
2011	641	34.777	6.922	6.526	224	172
2012	1.129	82.555	11.183	10.488	104	591
2013	1.386	89.801	9.711	9.262	105	344
2014	695	67.327	6.605	6.216	134	255
2015	525	60.891	5.616	5.236	89	291

Fonte: DGERT/MTSSS

O quadro ostentado posiciona uma conjuntura, na qual em 2008 foram despedidos efetivamente 3.530 trabalhadores e 158 optaram pelo mútuo acordo, num universo de 231 empresas. Em 2011, num global de 641 empresas, foram despedidos efetivamente 10.488 trabalhadores e 134 decidiram pela revogação. Em 2015, num conjunto de 525 empresas, foram despedidos 5.236 e 89 priorizaram por acordar a saída. Tal enquadramento outorga uma evidência de que em tempos de crise as empresas recorrem com maior cupidez aos *despedimentos coletivos* e às revogações por mútuo acordo, assim como “os anos em que se assistiu a um maior número de empresas envolvidas em processos de despedimento são os anos de 2011 a 2013, com uma variação de 118% em 2011 em relação ao ano de 2010. Em 2013 o número de empresas foi 1386 enquanto em 2008 foi de 231”, (Ministério do Trabalho, 2016, p.292)

Gráfico 5 – Número de Despedimentos Coletivos Comunicados, 2007-2015



Fonte: DGERT

Tal como foi divulgado na *Revisão da Literatura (pp.2-15)* do corrente estudo, a comunicação ao trabalhador consubstancia-se na intenção de proceder ao *despedimento* [“sendo ainda de referir (Xavier, 2000, p. 438) que esta declaração de intenções é bastante pormenorizada, embora sabendo que se trata de uma fase de informação e, portanto, como

refere Xavier (2000, p. 400), o “grau zero” de participação], (Xavier,2000, *cit in*,Costa, 2013,p.38). Neste elenco comunicativo, face a uma participação nula do trabalhador, exige-se que se postule de forma exemplar e taxativa, a mensuração dos trabalhadores afetados, de forma criteriosa ascender as categorias profissionais e o quadro do pessoal, bem como em que tempo se pretende efetuar o *despedimento*, o cálculo das devidas compensações com o seu método. A diminuta participação tem de ser compensada pela indubitável comunicação do *despedimento coletivo*, dando-se implemento escrupuloso ao Art.º 360 n.º2 do CT, só possível, se a sindicabilidade dos nossos Tribunais for positiva e aplaudida. O corrente gráfico concede uma inferência sobre os *despedimentos* comunicados entre 2007 e 2015, focando-se o soberano número de *despedimentos* no ano de 2012, conferindo-se como um ciclo em que a legislação laboral padeceu alterações, conduzindo-se a menos restrições ao *despedimento*, em função da recessão económica, com 1.269 comunicações de *despedimento*. Comparativamente a 2007, foram mais 1.019 comunicações de *despedimento* e mais 732 que em 2015, não esquecendo que muitos dos *despedimentos* são mascarados pelas «revogações amigáveis», com as quais a própria jurisprudência tem aglomerado sucessivos desígnios jurisdicionais que incitam à confusão ou ambiguidade na execução do cerimonioso, mas mingudadamente criterioso, formalismo da comunicação, alvitando até à metamorfose do mesmo, numa revogação por mútuo acordo, por iniciativa do trabalhador,citando :

“Se é verdade que, no âmbito do despedimento colectivo, a causa da cessação do contrato (...), a comunicar, expressamente, a cada trabalhador abrangido, o motivo e a data de cessação do contrato,(...) também é certo que a lei possibilita, expressamente, ao trabalhador a cessação antecipada do contrato por denuncia (e não proíbe outras formas, como mútuo acordo ou denuncia tácita), mas sem impor ao empregador a concessão do aviso prévio em falta”.

In Ac. do TRP de 18.02.2019

O presente Acórdão ilustrado, data de Fevereiro de 2019, mas recordando e conferindo o Quadro 1(p.4), sobre os *Despedimentos Coletivos* (entre 2005 e 2019) os anos anteriores revelam que, no ano de 2012, o número efetivo de *despedimentos coletivos* ascendeu a 10.488 trabalhadores, representando um acréscimo muito significativo em relação aos 5.236 de 2015 e aos 3.626 de 2019, somente justificados pela substituição dos

despedimentos coletivos, em função dos acordos de revogação, por mútuo acordo, mas que de mútuo têm pouco. Sepulta-se, em abono da verdade:

“ É que aquilo que precisamente a compaginação dos números destas estatísticas oficiais com os números totais de saídas põe a nu é que tais rescisões ditas por “mútuo acordo” nada têm, nem de mútuo, nem de acordo, e antes representam, isso sim, uma solução forçada, e de que maneira, imposta aos trabalhadores”, (Pereira, 2018,s.p.).

Num Ac. do STJ logra-se captar:

“Na apreciação judicial do despedimento coletivo, apenas nos casos de gestão inteiramente inadmissível, ou grosseiramente errônea, poderão ser postos em causa os critérios de gestão observados pelo empregador”.

In Ac. do STJ de 25-02-2009

Deve-se confessar e assumir, que a sindicabilidade dos órgãos de soberania em matéria de *despedimento coletivo* contempla um mero e autêntico ato de gestão como abusivo ou não abusivo, não se coadunando pelos verdadeiros e fundamentados critérios de seleção, ou motivações reais para a cessação do contrato de trabalho por *despedimento* coletivo, como se os tribunais não pudessem substituir-se às empresas, no que toca à escolha, triagem e proclamação de tais critérios, parametrizados , justificados e comunicados aos trabalhadores. É por situações ou correntes minimalistas, como a evidenciada, que não raras vezes, os trabalhadores são manietados, coagidos ou forçados a aquiescerem com uma revogação, dita de “mútuo acordo”.

Mais se reporta que, apesar de o Código do Trabalho prever o direito à impugnabilidade do *despedimento coletivo* pelo Trabalhador, o mesmo encontra-se condicionado pela não aceitação pelo mesmo da compensação prevista no Art.º 366 n.º 4 do Código do Trabalho, embora o n.º 5 do mesmo preceito legal preveja a possibilidade de afastamento da mesma presunção; a redação do artigo é imprecisa, pouco clara e pesada para o Trabalhador.

3.3 Informação e Negociação em Caso de Despedimento Coletivo e a Importância da Negociação Coletiva

No presente cenário legislativo, a *Lei 7/2009 de 12/02*, que aprova o CT preconiza, no Art.º 361 n.º1 que “ *nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 e 4 do artigo anterior, (comunicação em caso de despedimento coletivo) o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente: a) Suspensão de Contratos de Trabalho; b) Redução de Períodos Normais de Trabalho; c) Reconversão Profissional ou Reclassificação Profissional; d) Reforma Antecipada ou Pré-Reforma*”.

Tal acordo, porque estamos numa fase capital e «*sui generis*» do processo interno do *despedimento coletivo*, acresce uma privativa magnitude no diálogo e na representação dos trabalhadores em defesa dos seus direitos, potenciando a presente *Lei 7/2009 de 12/02*, que aprova o CT no seu n.º4 do Art.º 361 que “ *o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação*”. Igualmente, adverte o Art.º 443, n.º2, da *Lei 7/2009 de 12/02* para o direito à participação e negociação, que deverá ser positiva, no encalço de criar e construir uma ponte de relações coesa e substancial, para a resolução de processos internos de *despedimento coletivo*, evitando que se venha a minorar a importância desta fase e a relevância da negociação e participação. A tentativa por sempre o acordo, mas tal acordo provém de uma discussão aberta, singular, de igual para igual e sem condicionalismos, receios ou intenções pré-determinadas. Só com os ditames da boa fé se alcança uma negociação eficaz, caso contrário, pode “tornar-se numa questão altamente conflituosa, não apenas na mesa de negociações, como também no seio de cada uma das partes”, (Dickens, 2000,p.8).

A Jurisprudência nem sempre prima pela condução e cumprimento efetivo desta fase do *despedimento coletivo*, citando a propósito um Ac. do STJ que conclui:

“ (...) a ilicitude do despedimento colectivo quando o empregador não tiver feito a comunicação (...), não incluindo entre as causas específicas de ilicitude do despedimento o caso do empregador não proceder ao envio das informações a que se reporta o n.º 2 do artigo 360.º aos trabalhadores, seja com a comunicação inicial, seja no caso dos trabalhadores não designarem uma comissão ad hoc representativa”.

In Ac. do STJ de 12-09-2013

Continuando a citar Jurisprudência do STJ, o presente Acórdão confere a forma e o conteúdo, como não raras vezes os tribunais se esquivam de sindicarem a ilicitude do *despedimento coletivo* e dão implemento ao formalismo categórico e taxativo e não à razoabilidade crítica da fase de informação e negociação, a saber:

“Na verdade, como do disposto no n.º 1 do art.º 420.º decorre, o processo de despedimento colectivo comporta necessariamente uma fase de informações e negociações entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir (...)”.

In Ac. do STJ de 25-03-2010

Citando o mesmo Acórdão, **ao sugerir o mútuo acordo** (negrito nosso) desvalorizando esta fase:

“Ora, como da palavra designadamente resulta, outras medidas podem ser adoptadas(...)precisamente a cessação dos contratos de trabalho por mútuo acordo, o que, como é sabido, é assaz frequente, uma vez que, por essa via, os trabalhadores conseguem normalmente obter uma indemnização superior à legal”.

A própria Jurisprudência, para além de exortar à substituição do *despedimento coletivo* pelas propaladas «rescisões amigáveis», vem aquiescer no encolhimento do posicionamento do trabalhador perante o processo de negociação, como se uma indemnização superior à legal fosse contumaz. Atribui, desta forma, primazia à decisão da gestão com critérios nem sempre justos, não verificados, promovendo e contribuindo, sem quaisquer responsabilidades assacadas ao dirigismo jurisdicional, no sentido de

destruir postos de trabalho em modo «win – win», quando na verdade o trabalho é aniquilado de forma gratuita e em abstracto.

Quadro 4 – Números De Trabalhadores Potencialmente Abrangidos Pelas Convenções Coletivas Publicadas de 2005-2015

Convenções	CCT	ACT	AE	Total
2005	6728	2455	503	4450
2006	8782	2823	573	5960
2007	8942	2157	506	6061
2008	10338	1749	715	6402
2009	9151	2723	436	5567
2010	9286	2578	521	6118
2011	12474	2397	438	7276
2012	8085	2961	248	3854
2013	7297	1506	355	2570
2014	4380	852	156	1623
2015	6862	1086	427	3553

Fonte: DGERT/MTS

Nota: Dados Relativos ao 1º Trimestre de 2016

A comprovar esta diminuta atenção à fase de informação e negociação e à Negociação Coletiva, o atual quadro ilustrado no LVRL2016, evidencia que, entre 2005 e 2015, a participação na negociação coletiva tem vindo a decrescer. Veja-se que: no ano de 2005, com outro quadro legislativo assente no CT de 2003, foram abrangidos 4.450 trabalhadores em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho; em 2009, ano da aprovação do CT em vigor, foram compreendidos 5.567 trabalhadores; em 2012, ano de mutações ao atual CT, foram incluídos 3.854 trabalhadores; em 2015, foram albergados 3.553 trabalhadores. Nos períodos mencionados pode-se assinalar : no ano de 2005 a 2009 vislumbra-se um aumento do número de trabalhadores abrangidos por CCT de 6.728 para 9.151, um ligeiro aumento de ACT de 2.455 para 2.723, e um decréscimo de AE de 503 para 436; no ano de 2009 a 2012, indicia-se uma ligeira diminuição de trabalhadores abrangidos por CCT de 9.151 para 8.085, em contraponto com um ligeiro aumento de ACT de 2.723 para 2.961, bem como, uma repetida diminuição dos AE de 503 para 248; no ano de 2012 a 2015 manifesta-se um decréscimo de trabalhadores reunidos por CCT de 8.085 para 6.862, bem como uma diminuição substancial de ACT de 2.961 para 1.086 e um aumento de AE de 248 para 427.

Quadro 5 – Empresas Filiadas Em Associações de Empregadores e Volume de Emprego

Empresas filiadas	Continente e R.A. Madeira					Portugal
	2010	2011	2012	2013	2014	2014
% do total de empresas	18,4%	17,6%	19,3%	19,3%	19,0%	19,0%
por dimensão da empresa						
1-9 pessoas	15,5%	14,8%	16,6%	16,6%	16,3%	16,3%
10-49 pessoas	29,2%	28,4%	30,6%	30,6%	30,1%	30,1%
50-249 pessoas	46,7%	44,9%	45,9%	44,7%	44,1%	44,3%
250 e + pessoas	53,7%	52,9%	52,5%	49,9%	50,2%	50,2%
% de trabalhadores em empresas filiadas	39,6%	38,1%	39,5%	39,3%	39,2%	39,2%
por dimensão da empresa						
1-9 pessoas	18,0%	17,3%	19,1%	19,3%	18,9%	18,9%
10-49 pessoas	31,1%	30,3%	32,4%	32,5%	32,0%	32,0%
50-249 pessoas	48,2%	46,7%	47,3%	45,6%	45,1%	45,4%
250 e + pessoas	58,0%	54,6%	55,3%	55,1%	55,7%	55,6%

Fonte: GEP/MTSS – Relatório Único de Pessoal

Para se evidenciar e atribuir primordialidade à controvérsia da diminuição da reputação da negociação em Portugal, inspira-se uma leitura vigilante ao presente quadro, onde se pode deduzir em termos percentuais uma redução do número de empresas filiadas em associações de empregadores e volume de emprego entre 2010 e 2014.

Do ano 2010 a 2012 concentrou-se um aumento de 18,4% para 19,3%, mas se observarmos, mais atentamente, verificar-se-á que esse aumento apenas se legou nas micro e pequenas empresas, em termos muito residuais, de 15,5% para 16,6% e de 29,2% para 30,6%, respetivamente; em contraponto com as médias e grandes empresas, que diminuíram de 46,7% para 45,9% e de 53,7% para 52,5%, respetivamente. A variação percentual nas médias empresas é de menos 0,8% e das grandes empresas de menos 1,2%, enquanto que nas microempresas é de mais 1,1% e nas pequenas empresas de mais 1,4%.

Do ano 2012 a 2015 pode-se adensar que existiu uma diminuição de 19,3% para 19%, tendo as microempresas e pequenas empresas diminuído a sua filiação de 16,6% para 16,3% e de 30,6% para 30,1%, respetivamente. Também as médias e grandes empresas diminuíram a sua filiação de 45,9% para 44,3% e de 52,5% para 50,2%, respetivamente. As microempresas demonstraram uma variação percentual de menos 0,3% e as pequenas empresas de menos 0,5%. As médias empresas tiveram uma variação percentual de menos 1,6% e as grandes empresas de menos 2,3%.

Quadro 6 – Empresas Com Trabalhadores Sindicalizados e Volume de Emprego

Trabalhadores sindicalizados	Continente e R. A. Madeira					Portugal
	2010	2011	2012	2013	2014	2014
% de empresas com trabalhadores sindicalizados	3,7%	3,6%	3,7%	3,8%	3,6%	3,7%
<i>por dimensão da empresa</i>						
1-9 pessoas	1,4%	1,3%	1,4%	1,4%	1,3%	1,4%
10-49 pessoas	9,4%	9,4%	10,0%	10,1%	9,4%	9,6%
50-249 pessoas	39,9%	39,1%	40,8%	40,6%	39,3%	39,8%
250 e + pessoas	78,0%	76,9%	75,6%	76,6%	76,1%	76,0%
% de trabalhadores sindicalizados	10,6%	10,0%	10,2%	9,9%	9,2%	9,2%
<i>por dimensão da empresa</i>						
1-9 pessoas	1,3%	1,1%	1,2%	1,1%	1,1%	1,1%
10-49 pessoas	4,0%	3,7%	3,9%	3,8%	3,4%	3,5%
50-249 pessoas	10,4%	9,5%	9,8%	9,2%	8,4%	8,5%
250 e + pessoas	24,5%	23,0%	23,0%	22,2%	20,7%	20,5%

Fonte: GEP/MTSS – Relatório Único de Pessoal

No quadro em análise, que nos infere sobre as empresas com trabalhadores sindicalizados e volume de negócio chegamos à conclusão que o número de empresas com trabalhadores sindicalizados diminuiu. Veja-se que : de 2010 a 2012, ao nível das microempresas, estas mantiveram-se nos 1,4%; verifica-se um aumento de 9,4% para 10,0% de pequenas empresas com trabalhadores sindicalizados; averigua-se um aumento de 39,9% para 40,8% de médias empresas com trabalhadores sindicalizados; analisa-se uma diminuição de 78% para 75,6 % de grandes empresas com trabalhadores sindicalizados.

A variação percentual nas grandes empresas com trabalhadores sindicalizados foi maior, situando-se menos 2,4%, enquanto que nas pequenas empresas, com trabalhadores sindicalizados, a variação percentual foi de mais 0,6%. As médias empresas tiveram uma variação percentual de menos 0,9%; de 2012 a 2014, ao nível das microempresas, estas mantiveram-se nos 1,4%; observa-se uma diminuição de 10,0% para 9,6% nas pequenas empresas com trabalhadores sindicalizados; nas médias empresas com trabalhadores sindicalizados verifica-se uma diminuição de 40,8 % para 39,8%; nas grandes empresas, com trabalhadores sindicalizados, confirma-se um aumento de 75,6% para 76%.

A variação percentual nas grandes empresas de trabalhadores sindicalizados foi de mais 0,4%, que apesar de ser positiva é semelhante à variação percentual, igualmente, de mais 0,4% das pequenas empresas com trabalhadores sindicalizados e inferior à variação percentual de menos 1%, nas médias empresas com trabalhadores sindicalizados.

Como diz Pereira, ‘No que respeita à situação e ao papel actual das organizações sindicais, há que reconhecer desde logo que elas têm vindo a padecer de um fenómeno de

natureza dupla, e que é o da “dessindicalização” e o da “insindicalização” sucessivamente agravadas’, (2018,p.1).

A “dessindicalização” é um fator de perda da força e representatividade dos Sindicatos nas diferentes fases do processo interno do *despedimento coletivo*. Como se não fosse suficiente a perda de representatividade, os Sindicatos representam um papel inclusivo e promotor da igualdade, no ambiente e na cultura das organizações. A questão não se afigura meramente formal, mas sim procedimental e substantiva, para o relacionamento entre partes contratuais da negociação coletiva e da fase de informação e negociação do *despedimento coletivo*. A par de tudo isso os Sindicatos necessitam de um motor empreendedor e de um factor diferencial e inovador, que aumente a sua influência nos círculos sociais, políticos e negociais, com especial ênfase na contratação coletiva e na fase de negociação e informação do *despedimento coletivo*.

3.4 Intervenção do Ministério Responsável pela Área Laboral

3.4.1 O Papel da Autoridade para as Condições do Trabalho

O Art.º 362 n.º1 da Lei 7/2009 de 12/02 que aprova o CT refere que “ *o serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior (Informação e Negociação em Caso de Despedimento), com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.* ”, entenda-se que a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) controla a formalidade do *despedimento coletivo* e a DGERT controla a sua substância, uma vez que participa no processo de negociação. A ACT encontra-se sob a tutela do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Ao longo dos anos e das décadas, a intervenção dos diferentes serviços locais, espalhados pelo país, têm disparado, com especial incidência nas relações laborais, no assédio, na contratação e no despedimento, entre eles o coletivo, juntamente com a extinção do posto de trabalho e a inadaptação. Proporcional e adequada seria a intervenção da ACT nos processos das «rescisões amigáveis», como controlo e emergência na verificação da veracidade das mesmas.

Quadro 7 – Pedidos de Intervenção entre 2011 e 2014

QUADRO	Ano	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	Número Total	25555	21845	28001	25166	19644	8592
	Pedidos de trabalhadores	60.5%	60.5%	62.8%	57.7%	55.35%	51.6%
	Pedidos dos sindicatos	11.2%	10.2%	9.7%	12.4%	10.7%	12.2%

Fonte: Autoridade para as Condições do Trabalho

O presente quadro comprova a crescente importância e magnitude da ação inspetiva em Portugal, protagonizada pela ACT tendo, a pedido de trabalhadores atingido o seu apogeu nos anos da recessão económica e de alterações legislativas. Em 2011, o número total era 25.555 pedidos de intervenção, dos quais 60.5% a pedido dos trabalhadores (15.665) e 11.2% a pedido dos Sindicatos (2.811); em 2016 a totalidade de pedidos decresceu em catadupa para 8.592 pedidos de intervenção, dos quais 51.6% a pedido do trabalhador (4.433) e 12.2% a pedido dos Sindicatos (1.048). Podemos constatar, igualmente, a variação percentual dos pedidos pelos trabalhadores, de 2011 para 2016, foi de menos 8,9% em comparação aos pedidos solicitados pelos Sindicatos, que obteve uma variação percentual de mais 1%. Estes dados permitem-nos salientar a necessidade de mais meios humanos e técnicos, cruciais para o exercício das suas funções. A ausência de meios suficientes, de diversa índole, levou em alturas de crise e recessão a uma reduzidíssima capacidade de resposta e de intervenção atempada, das unidades de ação da ACT em resposta aos *despedimentos coletivos*. Desta forma, fica seriamente afectada a capacidade de intervenção da ACT, não só nas relações laborais que inspeciona, como igualmente o seu contributo para a regulação do mercado de trabalho em Portugal.

3.4.2 A Importância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Ressalva-se, de especial importância, o *Despedimento* de Trabalhadoras Grávidas, Puérperas ou Lactantes, que gozam de uma proteção especial, conforme enuncia o Art.º 63 da Lei 7/2009 de 12/02, que aprova o CT: “ O *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*”, diga-se CITE, sob pena de ser decretada a ilicitude do *despedimento coletivo* nos termos da alínea d) do Art.º 381 do Código do Trabalho.

Tabela 1 – Dados Relativos a Pareceres Sobre Despedimento de Trabalhadoras Grávidas, puérperas ou Lactantes e Trabalhadores no Gozo de Licença Parental

DESPEDIMENTOS	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Unanimidade	87%	73%	90%	67%	70%	76%	72,5%
Maioria	13%	27%	10%	33%	30%	24%	25,5%
Favoráveis ao despedimento	61%	64%	48%	38%	41%	54%	52,5%
Desfavoráveis ao despedimento	39%	36%	51%	62%	59%	46%	47,5%
Homens	9%	2%	7%	4%	3%	6%	5%
Mulheres	91%	98%	93%	96%	97%	94%	95% ⁹⁵

Fonte: CITE

Mais se impõe inferir, com alguma cautela, que as diferenças percentuais merecem redobrada atenção: em 2012 a desigualdade percentual entre *despedimentos* favoráveis e não favoráveis situa-se nos 22%, mas entre unanimidade e maioria a diferença percentual foi de 74%; não obstante, existem mais *despedimentos* favoráveis, mas tais pareceres são tomados com maior unanimidade; em 2015 a dissimilitude percentual entre *despedimentos* favoráveis e não favoráveis encontra-se nos 24%, mas invertendo a tendência de 2012; em proporção à unanimidade e maioria a diferença percentual é de 34%. Projetam-se mais pareceres desfavoráveis, mas a unanimidade decisória baixa, consideravelmente, em relação a 2012, de 87% para 67%, numa variação percentual de 20%; em 2018 a dissemelhança percentual entre *despedimentos* favoráveis e não favoráveis insere-se nos 5%, apresentando um maior equilíbrio do que em anos anteriores; em relação à unanimidade e maioria a diferença percentual é de 47%. Evidencia-se uma constância, mas as decisões e pareceres são tomadas com maior unanimidade, invertendo ligeiramente a tendência de 2015.

Capítulo 4

Conclusões

4.1 – Limitações e Condicionalismos

A presente dissertação sobre a *Gestão de Saída nos Despedimentos Coletivos* enferma de algumas limitações e condicionalismos. Averbadas limitações ou condicionalismos não se mostraram fortes o suficientemente, para impedir uma análise cuidada do tema, corroborada por um conjunto de documentos, tabelas, gráficos e demais instrumentos de análise que justificam, conforme foi arvorado na *Revisão de Literatura(pp.2-15)*, a pertinência do estudo.

4.1.1 – Dos Números

Os diversos elementos estatísticos, que nos demonstram a compaginação dos números sobre o *despedimento coletivo* em Portugal, no período entre 2005 e 2019, apesar de importante e salutar informação, convenhamos que ao longo do Livro Verde sobre as Relações Laborais de 2016 e no documento sobre o Trabalho Digno em Portugal – da Crise à Recuperação - 2008/2018, não são disponibilizados tabelas, quadros ou outros instrumentos sobre a incidência dos *despedimentos coletivos*, por categorias, por sectores de atividade, por região, por idade, por género. Uma auscultação ao site da DGERT será suficiente para entender que esses números existem e que, no nosso entender, deveriam ter sido integrados, interpretados e descortinados em ambos os documentos, dado que “ um estudo estatístico pode assumir importância decisiva para evidenciar os comportamentos discriminatórios, sobretudo indirectos, quando os dados relativos à seleção e categoria (...) e despedimentos evidenciam desproporções significativas”, (Carvalho, 2001,pp.129-130), propondo o mesmo autor e promovendo a boa condução do princípio da igualdade de tratamento nas condições de trabalho, que “ incluem as condições de despedimento”,(Carvalho,2001,pp.129-130).

4.1.2 – Os Despedimentos Coletivos e as Revogações por Mútuo Acordo

Foi notório no decurso da análise e do estudo, quer na revisão de literatura, quer no estudo e análise documental, com maior ênfase no quadro sobre os *despedimentos coletivos* concluídos entre 2008 e 2015, que muitos deles se transformam em «rescisões amigáveis», mas nenhum dos documentos em análise demonstra, por quaisquer fontes estatísticas, uma real e efetiva compreensão dos números dos *despedimentos coletivos* transformados em revogações por mútuo acordo, que no nosso entendimento seriam merecedoras de atenção e tornariam o estudo com maior robustez analítica, sobretudo para perceber de que forma e com que direitos e garantias de cumprimento foram estabelecidos, uma vez que “ a revogação, como qualquer negócio jurídico, vincula as partes e, excluindo a hipótese de vícios de vontade, de incumprimento culposo, impossibilidade de cumprimento de uma das partes, a contraparte não se pode desvincular do acordo”, (Martinez,2005,pp.913-914), comungando-se “ na extinção do negócio jurídico (...) em sentido oposto aquela que o constituiu”, (Leitão,2010,pp.477-478), devendo, no nosso entendimento, em consonância com as boas práticas de gestão, ser disponibilizada informação sustentada.

4.2 – Soluções Propostas

No decurso da presente dissertação foram-se destacado e assimilando eventuais sugestões, sugestões essas, que se afiguram como preementes num quadro legislativo e de práticas de gestão assimiladas, com especial enfoque no *despedimento coletivo*.

4.2.1 - Soluções Propostas No Âmbito da Comunicação do Despedimento Coletivo

Uma forte mudança e evolução da visão Jurisprudencial e da Doutrina assemelha-se como solução indubitável na interpretação da importância desta fase do *despedimento coletivo*, enquanto órgão de soberania, este postula nas suas interpretações, não se aceitando a omissão ou irrelevância da presente comunicação.

A tese minimalista “afirma não caber ao Tribunal sindicar o mérito das decisões tomadas pelo empregador,(...) [contrário ao nosso entendimento] apenas, por aferir da sua veracidade e da inexistência de situações abusivas ou simuladas”, (Martinez,2010 *cit in*

Saraiva,2016,pp.31- 44). Esta tese minimalista é seguida por alguns autores, promotores da sindicabilidade mínima pelo Tribunal, como Lobo Xavier e Furtado Martins. Tais autores defendem os atos meramente gestacionais, de natureza técnica, onde só os empresários podem compreender a sua extensão e necessidade, não cabendo ao Tribunal sindicilar ou opinar nos termos legais sobre tal. Esta tese ou posição doutrinária não colhe, no nosso entendimento, a posição evolutiva ,que permitirár reforçar e humanizar a *gestão de saída no despedimento coletivo*, devendo, no nosso entendimento, o Tribunal convergir noutra solução como: fazer cumprir a CRP no seu Art.º 53 e Art.º 61, verificando em sede própria os critérios de proporcionalidade e racionalidade económica determinados pela empresa, no momento da comunicação do *despedimento coletivo*. As entrevistas de saída perfilam-se como uma das soluções humanizantes do processo de *despedimento coletivo* e reforçam o carácter imperativo, que um departamento de recursos humanos deve assimilar como prática corrente, em especial, no momento em que o *despedimento coletivo* se torna numa suposta “rescisão amigável”, devendo consistir “numa conversa com o trabalhador cuja saída, por iniciativa dele ou da empresa, já foi decidida (...) feita sempre por um profissional dotado de competências de recrutamento e seleção de pessoas, num espaço fechado onde apenas se encontre o entrevistador e o colaborador (...) um ambiente tranquilo e que gere confiança, o mais importante é que a pessoa entrevistada se sinta cómoda”, (Santos, 2012,pp.9-12). No intuito de evitar que a mesma entrevista se torne num mero preechimento do formulário de «*exit*» deverá, no nosso entendimento, ser acompanhada por um Inspector do Trabalho, Comissão de Trabalhadores (se existir) ou Delegado Sindical. Tal entrevista,com guião aprovado pela ACT, deve constar dos elementos probatórios em sede de Tribunal de Trabalho, como suporte e auxílio à sindicabilidade da ilicitude ou licitude do *despedimento coletivo*.

4.2.2 – Soluções Propostas em Sede de Informação e Negociação Em Caso de Despedimento Coletivo.

O incentivo a respostas efetivamente coletivas, como pedra angular do papel dos Sindicatos, será fundamental para a defesa dos interesses dos trabalhadores; não chega a solução legislativa de maior aperto e cautela, nem mais restritiva, nem tão pouco a evolução do pensamento doutrinário e jurisprudencial, mas propondo como solução, a redução da quotização de modo a diminuir o número de pedidos de desistências,

juntamente com a inovação e renovação do papel dos Sindicatos, nas empresas, nos centros de decisão e na sociedade.

A formação e desenvolvimento dos quadros dos Sindicatos, como forma de combater o declínio sindical, que se encontra cada vez mais estigmatizado pelos próprios trabalhadores. Apontando-se aqui, exemplificativamente, os programas internos de formação sindical sobre negociação coletiva no Brasil e no Canadá, intitulados no GNC. O mesmo documento aponta, também, do lado dos empregadores um programa de formação da Irlanda e das Filipinas, solução essa que poderá ser adotada. Após esta reformulação do pensamento e atuação dos Sindicatos, outras soluções se apontam como a representatividade, a inclusão de novas áreas de interesse comum e o melhoria da articulação e coordenação dos acordos.

Sugere-se neste ponto, como solução, a prática da *cogestão* do Sindicalismo alemão, que reconhece a liberdade e autonomia dos Trabalhadores de participar nas decisões empresariais, no direito de deliberação, no direito de veto e no direito de informação. O conceito de *cogestão* deriva, já, dos tempos da Constituição de Weimar.

Com estas sugestões e propostas, com um papel moderno e atual dos Sindicatos, juntamente com a formação dos seus membros, a representação na contratação coletiva e na negociação e informação nos *despedimentos coletivos*, será vinculada.

Não será a única solução, mas será certamente, uma das soluções tidas como primordiais.

4.2.3 Soluções Propostas na Intervenção da ACT e da CITE.

Em face dos números apresentados de intervenções da ACT (cf. Quadro 7,p.27) conclui-se que a mesma clama por um maior número de efetivos e recursos humanos, por forma a aumentar a sua capacidade inspectiva, verificando-se que “é bastante importante demonstrar alguma preocupação em relação a este fator no momento em que se determina o Plano de Atividades da ACT, tanto a nível de inspeção como de promoção e sensibilização”, (Santos,2016,p.17). Impõe-se, como solução, um aumento do número de efetivos da ACT. O reforço, igualmente, da presença e do papel da ACT, nos processos internos de *despedimento coletivo*, eliminando o carácter meramente formal e procedimental, contribuindo para o apuramento da verdade dos factos e da verdade material e a participação nos processos de saída dentro das empresas, daí que o aumento do número de efetivos da ACT, se revela como necessário para fortalecer não só a ação

inspetiva, como no apoio aos casos remetidos ao Tribunal. No âmbito do papel da CITE, consideramos que (cf. Tabela 1,p.28) o crescente número de solicitações de pareceres encarna a parentalidade como um motivo a ter em conta no momento de despedir, evidenciado-se uma necessidade de maior proteção das trabalhadoras, sob pena de se verificarem situações de discriminação, uma vez que “o empregador não tem um direito ao despedimento *ad nutum* (...)”,(Machado,2017,p.47), devendo, no nosso entendimento, ser reforçada nos seus poderes, acompanhando as ações inspetivas da ACT, bem como as entrevistas de saída, quando se trata de *despedimentos coletivos* que estejam envolvidas trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

4.3 – Conclusões

Em relação ao primeiro objetivo conclui-se que o despedimento coletivo em Portugal merece maior atenção, comprovando-se pelas estatísticas evidenciadas, que o número de despedimentos transformados em «rescisões amigáveis», nos permitem concluir que de pouco ou nada se revelam cordiais. Adensando a este propósito a ainda resoluta evolução jurisprudencial, que denota uma certa relutância, deixando um caminho escancarado para o, tendencialmente, pouco criterioso na comunicação dos motivos do despedimento coletivo.

Conclui-se que o recebimento, por parte do Trabalhador, da compensação pressupõe a inconstitucionalidade da aceitação do *despedimento coletivo* , numa lógica de que se o Trabalhador aceita a compensação, aceita o despedimento; já no então DL nº64-A/89, de 27 de Fevereiro (LCCT), no seu art.º 25, se impedia que quem aceitasse a compensação de recorrer ao acesso ao direito, direito esse protegido pela nossa lei fundamental e, como tal, se conclui pela inconstitucionalidade do mesmo, mas que, infelizmente, se mantém ainda hoje no art.º 366, nº4 e nº5 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 25/02.

Alerta-se, também, para a questão dos Trabalhadores, que sofrem situações de assédio e represálias, por não aceitarem compensação, vendo também diminuídos os seus direitos, quando o atual quadro legislativo exige mais em sede de Tribunal, a quem se encontra na situação de maior fragilidade.

Tal cenário aponta para a necessidade e obrigação de revermos a matéria do ónus da prova e a sua inversão, quando o Trabalhador recorre à via judicial, cenário este preocupante,

onde a lei cria melhores condições a quem promove o assédio, do que a quem sofre com as atitudes persecutórias do Empregador, ao não aceitar a compensação por Despedimento Coletivo e consequente acordo, ditado como amigável. Este pensamento é reprovado por autores como Júlio Gomes e Rita Garcia Pereira, entre outros.

No que toca ao segundo objetivo, conclui-se que o papel dos Sindicatos e das empresas na Negociação Coletiva tem vindo a minguar, erguendo-se uma necessidade de reajustar e redefinir o papel de ambos na negociação, não beliscando dessa forma a fase de informação e negociação do *despedimento coletivo* nem aumentando a desproteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Também se conclui que em Portugal, existe uma tendência de diminuição da celebração de IRCT e da prossecução de acordos no âmbito da Negociação Coletiva, que prejudica, mais tarde, a proteção e o concílio, jurídica e socialmente necessários, no âmbito do processo interno do *despedimento coletivo*. É também notória a redução do número de trabalhadores sindicalizados e com ação interna nas empresas, o que dizima substancialmente a capacidade de intervenção, negociação e defesa dos interesses dos trabalhadores, em especial na cessação do contrato de trabalho por *despedimento coletivo*.

Por último, o terceiro objetivo, foi primado pela necessidade evidenciada de reforçar as competências, os meios e os recursos humanos da ação inspetiva da ACT e do papel da CITE, com o aumento dos número de solicitação de pareceres. Podendo ambas as entidades assumirem um papel revigorante na diminuição de situações injustas e discriminatórias, tendo início na capacidade inspetiva reforçada quer de meios humanos, quer de meios técnicos e legislativos. Com o aumento destas nuances, ambas as entidades devem, com reforço legal, acompanhar as entrevistas de saída, carimbar os questionários de saída, no momento da decisão de *despedimento coletivo*. Quando tais *despedimentos coletivos* se transfigurarem em «rescisões amigáveis», quer a ACT, quer a CITE(quando estiverem em causa trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes) devem certificar-se que as mesmas não se tratam de acordos mascarados, sobrepondo-se a uma vontade absoluta do empregador em despedir da forma célere e sem passar pelo crivo das instituições ou do Tribunal.

Referências Bibliográficas:

Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho. (2019). *Evolução Anual Despedimentos Coletivos*, [Evolução dos Despedimentos Coletivos](#)

Organização Internacional do Trabalho. (2018). *Trabalho Digno em Portugal 2008-18. Da crise à recuperação*, pp.30, 87, 131-144, [Trabalho Digno em Portugal - 2008/2018- Da Crise à Recuperação](#)

Pereira, A. G. (2018). “O Sindicalismo do Século XXI - Crise ou Renascimento.” *Textos de Apoio ao Mestrado de Gestão de Recursos Humanos, Disciplina de Direito do Trabalho e Da Segurança Social*, ISEG, pp.1-15, [O Sindicalismo do Século XXI - Crise ou Renascimento](#)

Pereira, A.G.,(2018) “Despedimento e (In)Justiça do Trabalho” – *Textos de Apoio ao Mestrado de Gestão de Recursos Humanos, Disciplina de Direito do Trabalho e Da Segurança Social*, ISEG,(s.p.), [Despedimento e Injustiça do Trabalho](#)

Rego, A., Cunha, M. P. e, Gomes, J. F. S., Cunha, R. C. e, Cardoso, C. C., & Marques, C. A. (2018). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (Edições Sílabo (Ed.); 3ªEdição;). pp. 274-275

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2016). *Livro Verde Sobre As Relações Laborais 2016*, pp. 161-172,289-292,315-327, [Livro Verde Sobre as Relações Laborais](#)

Machado, V. L. R. (2017). *Mestrado em Direito Forense e Arbitragem Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego Relatório de Estágio*, Faculdade de Direito da Universidade Nova Lisboa, p. 47, [Relatório de Estágio - CITE](#)

Mações, M. A. R. (2017). *Liderança, Motivação e Comunicação* (A. Editora (Ed.)),pp. 76-85

B., D. C. P., Guerra, P. B., & Rodrigues, J. V. (2013). *Humanator XXI - Recursos Humanos e Sucesso Empresarial* (P. D. Quixote (Ed.); 7ª Edição).pp. 268-269,278-279

Santos, A. R. O. (2016). *Base de Dados de Denúncias . Novo Instrumento de Apoio à Decisão para Reorientação Estratégica da Atuação da ACT, Universidade de Coimbra, p.17, [Novo Instrumento de Apoio à Decisão para Reorientação Estratégica da Atuação da ACT](#)*

Saraiva, J. M. da C. N. (2016). *Alcance e Limites do Controlo Judicial da Motivação Económica Fundamentadora do Despedimento Coletivo (Análise Jurisprudencial), Universidade Católica,pp.13-28, 31-44,[Alcance e Limites do Controlo Judicial da Motivação Económica Fundamentadora do Despedimento Coletivo](#)*

Mações, M. A. R. (2015). *Manual de Gestão Moderna* (A. Editora (Ed.); Sem Edição). p.303

Melo, P., & Machado, C. (2015). *Gestão de Recursos Humanos nas Pequenas e Médias Empresas - Contextos, Métodos e Aplicações* (Editora Rh (Ed.); 1ª Edição).pp.29-35

Organização Internacional do Trabalho. (2015).*Guia de Negociação Coletiva, pp.2,77-78,[Guia de Negociação Coletiva](#)*

Lopes, T. C. da C. (2014). *Outplacement - Caracterização e Novas Tendências, Instituto Superior de Economia e Gestão.p.32-33, [Outplacement - Caracterização e Novas Tendências](#)*

Da Costa, M. M. D. (2013). *O Despedimento Colectivo. Dissertação de Mestrado em Solicitadoria, Universidade Portucalense, p.38, [O Despedimento Coletivo](#)*

Ferreira, V. & Monteiro, R. (2013). *Estudo da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - Trabalho, Igualdade e Diálogo Social: Estratégias e Desafios de um Percurso*, pp. 110-111, [Estudo da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego](#)

Santos, P.I.F.(2012). *Práticas de Gestão de Recursos Humanos e Intenções de Saída: O Efeito Moderador do Compromisso Organizacional*, Instituto Universitário Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida, pp 9-12, [Intenções de Saída: O Efeito Moderador do Compromisso Organizacional](#)

Xavier, B. L. (2012) - *O Processo Especial de Impugnação de Despedimento Colectivo* Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. VI, Almedina, Coimbra. pp. 155-183.

Antunes, C., & Perdigão, C. (2011). *Direito da Contratação Coletiva de Trabalho (Anotado e Comentado)* (Petrony Editora (Ed.); Sem Edição). pp.21-44

Ferreira, J. M. C., Neves, J., & Caetano, A. (2011). *Manual de Psicossociologia das Organizações* (Escolar Editora (Ed.); Sem Edição).p.468

Almeida, F. (2010). *Ética, Valores Humanos e Responsabilidade Social das Empresas* (Principia Editora (Ed.); 1ª Edição).pp.68-69

Linda, D. (2010). *Estudo da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego “Igualdade de Oportunidades e Negociação Coletiva na Europa – Análise do Processo de Negociação*, pp. 7-8, 14,26, [Estudo da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego](#)

Leitão, L. M. T. de M. (2010). *Direito do Trabalho* (Edições Almedina S.A. (Ed.); 2ª Edição). pp. 477-478

Cunha, M. P. e, Rego, A., Cunha, R. C. e, Cardoso, C. C.-, & Neves, P. (n.d.). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (Editora Rh (Ed.); 8ª Edição).pp.413-433

Neto, A. (2009). *Novo Código do Trabalho* (L. Ediforum - Edições Jurídicas (Ed.); 1ª Edição).pp.747-753.

Caetano, A., & Vala, J. (2007). *Gestão de Recursos Humanos - Contextos, Processos e Técnicas* (Rh Editora (Ed.); 3ª Edição).pp. 31-68

Martinez, P. R., Monteiro, L. M., Vasconcelos, J., De Brito, P. M., Dray, G., & Da Silva, L. G. (2006). *Código do Trabalho, Anotado* (Almedina (ed.); 4ª Edição).pp.680-686

Martinez, P. R. (2005). *Direito do Trabalho* (Edições Almedina S.A. (Ed.); 2ª Edição).pp.850, 913-914.

Mercier, S. (2003). *Ética nas Empresas* (E. Afrontamento (Ed.); Sem Edição).pp.5-6

Carvalho, C. de O. (2002). *Considerações Sobre o Estatuto Jurídico- Laboral da Mulher - Separata da Obra "IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho* (Livraria Almedina (Ed.); Sem Edição). pp.129-144

Jurisprudência

Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça:

Acórdão de 11 de Dezembro de 2019 do Supremo Tribunal de Justiça; Despedimento Coletivo; Processo [7031/16.7T8FNC.L1.S1](#), 4.º Secção; Relator António Leões Dantas; disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão de 19 de Novembro de 2014 do Supremo Tribunal de Justiça; Comunicação do Despedimento Coletivo; Processo [3193/09.8TTLSB.L1.S1](#); Relator Melo Lima; disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão de 12 de Setembro de 2013 do Supremo Tribunal de Justiça; Despedimento Coletivo; Processo [381/12.3TTLSB.L1.S1](#); Relator Pinto Hespanhol, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão de 25 de Março de 2010 do Supremo Tribunal de Justiça; Despedimento Coletivo; Processo [469/09.8YFLSB](#); Relator Sousa Peixoto; disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão de 25 de Fevereiro de 2009 do Supremo Tribunal de Justiça; Processo [08S2309](#); Despedimento Coletivo; Relator Mário Pereira; disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão de 17 de Janeiro de 2007 do Supremo Tribunal de Justiça; Processo [06S1549](#); Despedimento Coletivo; Vasques Dinis; disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão de 6 de Julho de 2005 do Supremo Tribunal de Justiça; Processo [05S1047](#); Convenção Coletiva de Trabalho; Relator Sousa Peixoto; disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão de 31 de Outubro de 2000 do Supremo Tribunal de Justiça; [00S1919](#); Despedimento Coletivo; Relator Almeida Veneza; disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão de 21 de Setembro de 2000 do Supremo Tribunal de Justiça; Neto, A. (2009). *Novo Código do Trabalho* (L. Ediforum - Edições Jurídicas (Ed.); 1ª Edição). pp.747-753.

Acórdão de 1 de Março de 2000 do Supremo Tribunal de Justiça; Neto, A. (2009). *Novo Código do Trabalho* (L. Ediforum - Edições Jurídicas (Ed.); 1ª Edição). pp.747-753.

Acórdãos do Tribunal da Relação

Acórdãos do Tribunal da Relação de Coimbra

Acórdão de 26 de Abril de 2007 do Tribunal da Relação de Coimbra; Processo [220/05.1TTAGD.C1](#); Despedimento; Relator Goes Pinheiro; disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdãos do Tribunal da Relação de Guimarães

Acórdão de 10 de Janeiro de 2019 do Tribunal da Relação de Guimarães; Despedimento Coletivo; Processo [3338/15.9T8VCT.G1](#); Relator Antero Veiga; disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa

Acórdão de 15 de Setembro de 2016 do Tribunal da Relação de Lisboa; Despedimento Coletivo; [5/16.0T8BRR.L1-4](#); Relator José Eduardo Sapateiro disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão de 24 de Abril de 2013 do Tribunal da Relação de Lisboa; Processo [1158/09.9TTLRS.L1-4](#), Despedimento Coletivo; Relator Sérgio Almeida; disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão de 13 de Dezembro de 2007 do Tribunal da Relação de Lisboa; Despedimento; Processo [8362/2007-4](#); Relator Natalino Bolas; disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão de 14 de Dezembro de 2004 do Tribunal da Relação de Lisboa; Despedimento; Processo [8024/2004-4](#); Relator José Feteira; disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdãos do Tribunal da Relação do Porto

Acórdão de 18 de Fevereiro de 2019 do Tribunal da Relação do Porto; Processo [2954/17.9T8PRT.P1](#); Despedimento Coletivo; Relator Domingos Morais; disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão de 10 de Dezembro de 2012 do Tribunal da Relação do Porto; Processo [975/12.7TTPRT.P1](#); Despedimento Coletivo; Relatora Paula Leal Carvalho; disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Pareceres da Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

[Parecer n.º 123/CITE/2019](#). Assunto: Parecer Prévio ao Despedimento de Trabalhadora Grávida, Incluída em Processo de Despedimento Coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho; disponível em <http://cite.gov.pt/>

[Parecer n.º 35/CITE/2018](#). Assunto: Parecer Prévio ao Despedimento Coletivo de Trabalhador no Gozo de Licença Parental, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Processo n.º 2136/DH-C/2017; disponível em <http://cite.gov.pt/>

Legislação Consultada

Convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 68ª Sessão, realizada em Genebra, em 22 de junho de 1982 e Ratificada por Decreto do Presidente da República n.º68/94, de 27 de Agosto de 1994.

[Convenção n.º 158 da OIT.](#)

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia de 7/06/2016, publicada no Jornal Oficial da União Europeia e no Diário da República n.º 250/2000, Série I-A de 2000-10-28

[Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#)

Constituição da República Portuguesa publicada no Diário da República n.º86/1976, Série I de 1976-04-10, de acordo com a última Revisão Constitucional, Lei Constitucional n.º 1/2005 - Diário da República n.º 155/2005, Série I-A de 2005-08-12

[Constituição da República Portuguesa](#)

Lei n.º93/2019 de 4 de setembro, altera o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro

[Lei n.º93/2019 de 4 de Setembro](#)

Lei n.º 69/2013 de 30 de Agosto, procede à Quinta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ajustando o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho.

[Lei n.º 69/2013 de 30 de Agosto](#)

Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho Procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, disponível em:

[Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho](#)

Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro que aprova o Código do Trabalho

[Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro](#)