

TMS CONFERENCE SERIES (2018)

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Abordagens e Perspetivas

Editores:

Margarida Jesús
Carla Guerreiro Machado
Marisol B. Correia
Elidomar Alcoforado
Célia Ramos



UAlg ESGHT

UNIVERSIDADE DO ALGARVE
ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO, HOTELEARIA E TURISMO

ISBN: 978-989-8859-55-6

TMS Conference Series

Coordenação editorial: José António C. Santos

Editores: Margarida de Jesus, Carla Guerreiro Machado, Marisol Correia, Elidomar Alcoforado, Célia Ramos

Copyright © 2018 Universidade do Algarve, Escola Superior de Gestão Hotelaria e Turismo

Campus da Penha, 8005-139 Faro, Portugal

ISBN: 978-989-8859-55-6

Design capa: Ideias Frescas (ideiasfrescas.com)

Impressão: Gráfica Comercial, Loulé

Comité Científico:

Ana Branca Soeiro de Carvalho, CIDETS, Portugal

Ana Júlia Melo, Universidade Federal de Pernambuco, Brasil

Ana Sílvia Rocha Ipiranga, Universidade Estadual do Ceará, Brasil

Anabela Gomes Correia, Instituto Politécnico de Setúbal, Portugal

Andreia de Oliveira Santos, Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, Brasil

Bernardete Dias Sequeira, Universidade do Algarve, Portugal

Carlos M. Afonso, Universidade do Algarve, Portugal

Carlos Manuel Borralho, Instituto Politécnico de Beja, Portugal

Celsia Isabel Domingues Baptista, Universidade do Algarve, Portugal

Dora Martins, Instituto Politécnico do Porto, Portugal

Elidomar da Silva Alcoforado, Universidade Federal de Pernambuco, Brasil

Fabício Ziviani, Universidade FUMEC / Universidade do Estado de Minas Gerais, Brasil

Isabela Andrade de Lima Morais, Universidade Federal de Pernambuco, Brasil

Jaqueline Cavalcante Milhorne, Universidade Federal da Bahia, Brasil

Jefferson Lopes La Falce, Universidade FUMEC, Brasil

Jesuina Maria Pereira Ferreira, Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil

Joaquim Pinto Contreiras, Universidade do Algarve, Portugal

Joaquim Santana Fernandes, Universidade do Algarve, Portugal

Jolison Assis Cabral, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

Jorge Gomes, ISEG - Universidade de Lisboa, Portugal

Capítulo XXII	461
Tutela do Trabalhador no Despedimento Coletivo	
João Tomás dos Santos Pina da Silva	

Capítulo XXIII	481
-----------------------	------------

Atuação dos Gestores na Gestão do Desempenho: Estudo de Caso na General Electric Transportation
Vera L. Cançado
Livia Vilas Boas Bicalho
Cristiana Fernandes De Muylder
Jefferson Lopes La Falce
Pedro Verga Matos

Capítulo XXIV	505
Potencial Motivador do Trabalho: um Estudo em uma Prefeitura Municipal Brasileira	
Jefferson Lopes La Falce	
Juliana Estácio Rios	
Cristiana Fernandes De Muylder	
Flávia Lacerda Moraes	
Jersone Tasso Moreira Silva	

Capítulo XXV	525
Planejamento e Tomada de Decisão: Um Estudo de Caso com Gestoras em Belo Horizonte	
Juliana Ribeiro Ornelas	
Michelle Regina Santana Dutra	

PREFÁCIO

A importância e a qualidade dos trabalhos publicados nas edições anteriores da TMS – Tourism & Management Studies International Conference, justificam a adesão dos inúmeros autores nacionais e estrangeiros que, este ano, manifestaram desejo em participar na TMS Algarve 2018.

O livro que agora se publica, subordinado ao título **Recursos Humanos: Abordagens e Perspetivas**, reúne um conjunto de excelentes trabalhos que demonstram que os estudos na área dos recursos humanos continuam a suscitar um elevado interesse por parte de muitos investigadores.

A globalização da economia, os avanços tecnológicos e as constantes mudanças no cenário das organizações exigem adaptações permanentes na área dos recursos humanos, possibilitando que as empresas se adequem aos diversos contextos.

Pode continuar a afirmar-se que o sucesso das organizações modernas, atuando em ambientes cada vez mais dinâmicos e competitivos, depende de uma eficaz gestão dos seus recursos humanos. O fator humano que continua a constituir o principal recurso de uma organização, carece assim, de estudos aprofundados.

Esta obra abrange um conjunto de vinte e cinco trabalhos, que abordam temas atuais, relativamente diversificados, no âmbito dos recursos humanos, sobre: avaliação e gestão de desempenho, motivação e satisfação no trabalho, comprometimento organizacional, stress ocupacional, desenvolvimento de competências profissionais, liderança, gerações *Baby Boomers* X e Y, valores no trabalho, assédio moral no trabalho, despedimento, rotatividade dos trabalhadores e planeamento e tomada de decisão.

Finalmente, os editores gostariam de manifestar o seu agradecimento aos autores e revisores que contribuíram para a elaboração desta obra que, seguramente, constituirá uma mais valia em futuros desenvolvimentos na área dos recursos humanos.

Os Editores

Margarida Jesus
Carla Guerreiro Machado
Marisol Correia
Elidomar Alcoforado
Célia Ramos

Tutela do Trabalhador no Despedimento Coletivo
Workers' Protection in Collective Dismissal

João Tomás dos Santos Pina da Silva, Instituto Politécnico de Setúbal, Portugal,
joao.tomas@esce.ijs.pt

Resumo

O despedimento do trabalhador pode ter por fundamento motivos objetivos, logo não imputáveis ao trabalhador a título de culpa, mas que tornam inexistível ao empregador a manutenção do vínculo. A densificação pela Lei do princípio da proibição dos despedimentos sem justa causa, como disposto no art. 53.º, da Constituição, introduz limitações substanciais e procedimentais, de molde a garantir aos trabalhadores uma desvinculação fundamentada e compensada monetariamente. Ora, no presente trabalho, depois de uma análise sumária dos requisitos e procedimento a cumprir para a realização de um despedimento coletivo, afere-se do regime de tutela do trabalhador. Para tal, em primeiro lugar, elencam-se os direitos que são reconhecidos ao trabalhador ainda durante o decurso dos procedimentos tendentes ao despedimento coletivo; em segundo lugar, retiram-se as consequências das situações de ilicitude e respetivas consequências legais.

Palavras-chave: Direito do trabalho, despedimento coletivo, tutela dos trabalhadores.

Abstract

The dismissal of the worker may be brought on grounds of objective reasons, just beyond the control of the worker by way of guilt, but that make unenforceable the employer maintaining the link. The densification by law of the principle of prohibition of dismissal without just cause, as provided in art. 53 of the Constitution, introduces substantial and procedural limitations in order to guarantee workers an unbinding and monetarily compensated based. Now, this work, after a summary analysis of the requirements and procedure to comply to the realization of a collective dismissal, study the system of supervision of the worker. To that end, firstly, are pointed out the rights that are recognized to the employee during the course of procedures for the collective dismissal; Secondly, are the consequences of unlawful situations and respective legal consequences.

Keywords: Labor law, collective dismissal, worker's protection.

1. Enquadramento

O Direito do Trabalho actual teve na sua génese três pressupostos: o da debilidade económica e social dos trabalhadores (aqui entendidos enquanto parte de um contrato de trabalho subordinado, tido por “típico”), “o pressuposto macro-económico do crescimento industrial e o micro-económico do modelo empresarial da grande unidade produtiva” (RAMALHO, 2001, p. 537).

A partir daqueles pressupostos foi criado o modelo típico (LEITE, 1990, p. 23) de contrato de trabalho de duração indeterminada, com um carácter “tendencialmente perpétuo” (XAVIER, 1986, p. 521), que assegura ao assalariado (indivíduo idealmente pai de família que, após uma curta formação profissional, se manteria por alguns anos num mesmo tipo de funções até atingir a reforma – RAMALHO, 2001, p. 253), em contrapartida da dependência em que este se coloca, uma segurança de sobrevivência e de uma futura reforma. A tutela dos trabalhadores caracterizou-se pela acumulação de garantias (XAVIER, 1986, p. 522), os empregadores viram o seu campo de actuação restringido, quer pelos entraves ao despedimento quer pelos custos burocráticos e indemnizatórios que tais processos implicavam. É dado o mote para o discurso da rigidez do sistema laboral e da necessidade de flexibilização de modo a combater a crise económica.

Ao nível dos direitos de cidadania e fundamentais, quer com assento na Constituição (ABRANTES, 1991) quer no Tratado da União (SANTOS, 1999), parte-se do trabalhador enquanto indivíduo colocado numa “situação de inferioridade substancial”, mas igualmente “protagonista no projecto constitucional para uma nova ordem social assente nos valores da dignidade humana e dos direitos fundamentais” (ABRANTES, 1991, p. 64), o que a Constituição faz é proteger com especial incidência algumas dimensões daquele enquanto tal ao nível dos direitos fundamentais. Sendo que, de qualquer modo, nunca esta consideração poderá implicar a diminuição do catálogo de direitos do trabalhador enquanto cidadão. Estamos já no âmbito da chamada “«cidadania na empresa»” e da “eficácia horizontal dos direitos fundamentais” (ABRANTES, 2005), isto é, partindo da constatação da crescente agressão da esfera pessoal/privada, máxime, dos direitos de personalidade, do trabalhador no seio da empresa – análises sanguíneas para deteção de doenças, genéticas ou não, ou da propensão para as mesmas; quebra de privacidade no correio electrónico; etc -, torna-se necessária a tutela do indivíduo enquanto pessoa humana.

O valor da estabilidade do emprego justifica a tutela e garantias do regime infra-constitucional de cessação do contrato de trabalho, resultando numa taxatividade das suas modalidades, na definição de fundamentos rígidos, de formalismos processuais obrigatórios sob pena de ilicitude do procedimento e da possibilidade de

impugnação e controlo judicial (RAMALHO, 2012, p. 772). Assim, o contrato de trabalho pode cessar em virtude das vicissitudes previstas no art. 340.º, do CT, a saber: caducidade, revogação, despedimento por facto imputável ao trabalhador, despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho, despedimento por inadaptação, resolução pelo trabalhador e denúncia pelo trabalhador.

Acresce que, de um ponto de vista económico, a maioria dos trabalhadores, depende dos rendimentos do trabalho para a sua subsistência pessoal e do seu agregado (função alimentar), sem esquecer que há vantagens económicas claras que advêm da estabilidade do vínculo contratual; acresce que, agora numa perspectiva social, que vínculos estáveis são sinónimo de paz social; e, por fim, de um ponto de vista jurídico, a tutela na cessação do contrato de trabalho é justificada pela debilidade negocial do trabalhador e perante os poderes patronais legalmente reconhecidos (uma relação de poder-sujeição).

Ora, o regime jurídico da cessação do contrato de trabalho é orientado pelo princípio constitucional da proibição dos despedimentos sem justa causa ou princípio da segurança no emprego (RAMALHO, 2012, p. 762), previsto no art. 53.º, da Constituição. Trata-se de um princípio de grande alcance, quer em virtude da sua inserção sistemática na categoria dos denominados direitos, liberdades e garantias, quer pelo seu conteúdo amplo.

Contudo, o regime jurídico do despedimento coletivo procura responder à necessidade de reorganização das empresas, dado que terminou o “paradigma da empresa estabilizada, organizada com rigidez num sistema de divisão do trabalho que possibilitava a definição de um quadro de pessoal constante, laborando numa tecnologia durável, para um mercado seguro ou defendido, com regras de jogo, que, pelo menos no espaço nacional, eram ditadas tendo em alguma conta os interesses e a sobrevivência das unidades produtivas e o emprego da mão-de-obra.” (XAVIER, 2002, p. 26).

E é assim porque os valores da segurança no emprego não são os únicos que estão presentes no dispositivo constitucional. Aos empregadores há que reconhecer o direito de criar, dimensionar e encerrar as empresas, ainda que seja igualmente de reconhecer em tal processo o direito de participação dos trabalhadores e seus representantes, a obrigação de justificar a decisão de gestão no sentido da diminuição de efetivos e compensar a perda do posto de trabalho. Ao despedimento coletivo não se deverá atribuir o mero papel de *ultima ratio* no âmbito de uma qualquer crise empresarial e como meio de viabilizar a empresa, mas também a garantia de eficiência económico-produtiva, conquanto que as medidas de redução de postos de trabalho se revelem necessárias e proporcionais.

Face ao exposto, a compatibilização entre o princípio da segurança no emprego e proibição dos despedimentos sem justa causa, previsto no art. 53.º, da Constituição, e o princípio da livre iniciativa económica, tal como dispõe o art. 61.º, da Constituição, obriga a que a prossecução do primeiro não constitua um obstáculo a que o empregador desenvolva novas áreas de negócio ou que cesse algumas das atividades que vinha desenvolvendo, sob pena de a sua tutela abranger um número cada vez menor de trabalhadores. É, em consequência, um regime que é o espelho da concordância prática entre a proteção do emprego e a salvaguarda dos interesses da empresa, de cuja eficiência e sobrevivência dependem os postos de trabalho. Daí o regime atender à economicidade do fator trabalho e à necessidade da melhor aplicação possível dos recursos humanos disponíveis e da libertação dos custos quando antieconómicos. Como frisa XAVIER (2001, p. 228), “numa economia de mercado haverá que deixar de reserva a possibilidade de o empresário adequar a sua empresa à formatação que considera conveniente e pela qual se responsabiliza.”

2. A decisão de despedimento coletivo e sua fundamentação

A primeira fase, que antecede o início do procedimento propriamente dito, é a de decisão interna e aquela em que o empregador tempera a liberdade de empresa e de dimensionamento do quadro de pessoal com a responsabilidade social pela gestão e identifica os motivos que determinam o despedimento, bem como os setores ou trabalhadores potencialmente abrangidos. Conclui-se, então, pela existência de um “quadro de pessoal disfuncional” (XAVIER, 2000, p. 407). Nela o empregador pondera ainda os custos com as compensações e demais créditos laborais decorrentes da cessação contratual.

Em seguida, tal decisão é externalizada e, como salienta XAVIER (2002, p. 234), o regime do despedimento coletivo é justificado pelo caráter de massa e em processos que, ou envolvem o encerramento da empresa ou de algumas unidades, ou em virtude de modificações tecnológicas, ou ainda perante desequilíbrios económico-financeiros ou de mercado geradores de crise empresarial. Nesta linha, perante a necessidade de encontrar um critério, o legislador comunitário, primeiro, o legislador nacional, posteriormente, aquando da transposição, e nos termos do art. 359.º, do CT, define um critério quantitativo (número de dois ou cinco trabalhadores), um arco temporal em que se procede à desvinculação (três meses) e a indicação de um motivo ou fundamento (encerramento de uma ou mais seções ou estabelecimentos ou motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos), que deverá nortear a decisão de gestão e ser passível de controlo.

À decisão de despedimento coletivo deverá corresponder uma «unicidade do motivo determinante» (XAVIER, 2000, p. 401), ou seja, um motivo comum no qual se funda a eliminação do emprego em abstrato, enquanto traço de união no procedimento.

Contudo, tal não invalida que para a mesma decisão contribuam variadas motivações de caráter técnico, de mercado ou estruturais. A modalidade de cessação contratual em apreço é adequada como medida de superação de uma crise, facto que reclama o seu redimensionamento ou reestruturação. Esta medida envolverá a redução de efetivos ou encerramento de uma ou mais seções ou estabelecimentos. Para RAMALHO (2012), os motivos económicos indicados na Lei, conquanto exijam uma redução efetiva de pessoal ou de serviços ou estrutura equivalente da empresa, desde que fundamentados no quadro de gestão desta, podem agrupar-se em dois tipos de situações:

- Crise empresarial, que resulta da diminuição da procura de bens ou serviços ou da dificuldade em comercializá-los (motivos de mercado); ou por motivos tecnológicos, concretamente, na sequência de um desequilíbrio económico-financeiro;

- Reorganização da estratégia da empresa, que decorrerá, de uma mudança de atividade da empresa, da reestruturação produtiva ou ainda da mudança de produtos dominantes (motivos estruturais); ou como resultado da informatização ou alteração de técnicas de fabrico (motivos tecnológicos).

3. O procedimento de despedimento coletivo

A procedimentalização tem por objetivo a transparência dos atos e suas motivações, melhor ponderação dos interesses em jogo, concertação de posições com as estruturas representativas dos trabalhadores e, a final, uma decisão que possa conduzir a alguma paz social ou sentimento de justiça. Claro que, de um ponto de vista legal e como se verá, a ausência do procedimento ou de algumas das suas fases poderá conduzir à ilicitude do despedimento coletivo.

Então, após a tomada da decisão interna de proceder ao despedimento coletivo e assim que fixados os fundamentos e selecionados os trabalhadores a despedir, há que cumprir três fases específicas: a comunicação (art. 360.º, do CT), a negociação – informação e consulta (361.º, do CT) – e a decisão (art. 363.º, do CT).

A fase de comunicação corresponde à abertura do procedimento e é, por imposição legal, escrita (art. 360.º/1, do CT) e subscrita por quem representa ou responsabiliza o empregador. Trata-se de uma declaração provisória, de intenções, algo de pré-negocial e nela deverá identificar-se, por um lado, os interlocutores, por outro lado, um conteúdo específico. A comunicação é dirigida, primeiro, à comissão de trabalhadores, até porque, constituindo o despedimento coletivo um processo de reestruturação de que resulta a diminuição substancial do número de trabalhadores, é a esta que assiste o direito de emissão de parecer prévio à tomada de decisão pelo empregador (arts. 423.º/1-c), 425.º/c) e 429.º, todos do CT). Na ausência desta forma de representação dos trabalhadores, deve a comunicação ser dirigida à comissão

intersindical ou comissões sindicais que representem os trabalhadores preliminarmente selecionados. Caso inexista qualquer uma das supracitadas formas de representação coletiva, deve o empregador comunicar a sua intenção individualmente a cada um dos trabalhadores visados, tendo em vista, no prazo de cinco dias úteis sobre a receção desta comunicação, a formação de uma comissão *ad hoc* constituída por três a cinco trabalhadores consoante o número de trabalhadores visados seja igual ou superior a cinco. Por último, deve, na mesma data, o Ministério do Trabalho (DGERT), ser informado do início do procedimento, bem como do seu conteúdo e elementos remetidos às citadas entidades ou trabalhadores.

O processo de despedimento pressupõe uma negociação, descrita como fase de consulta e informação; tem início assim que o empregador comunicar a sua intenção de proceder ao despedimento coletivo (art. 360.º, do CT; arts. 2.º a 4.º, da Directiva 98/59/CE). Parafraaseado Jorge LETTE (1998, p. 43), esta fase consiste num “procedimento de autocomposição de interesses”, no qual, com referência à fase de consulta, a lei visa uma verdadeira negociação. Esta, tendo em vista evitar, reduzir ou atenuar os efeitos do despedimento, configura-se como uma obrigação do empregador, passível de invalidar todo o processo de despedimento coletivo (art. 383.º/a), do CT). A sua promoção cabe ao empregador e nos “cinco dias posteriores à data do ato” de comunicação da intenção de despedimento (art. 360.º/1 ou 4, do CT), pretende-se, desde logo a divulgação da informação que norteou a decisão empresarial, bem como outra que seja solicitada pelos representantes dos trabalhadores, sejam estes as estruturas permanentes previstas no art. 404.º/a) e b), do CT, seja a(s) comissão(ões) *ad hoc* (VENTURA, 2017, p. 80), temporária, criada apenas para este efeito (art. 360.º/3, do CT). Mais, todo este processo implica a intervenção de uma autoridade pública, nomeadamente a DGERT que, no entanto, se limita ao apoio, inspeção, controlo da regularidade procedimental e substancial (art. 362.º/1 e 2, do CT), conciliação e realização de propostas em todo o processo, no sentido da obtenção de um entendimento entre as partes – sendo que o Estado é uma delas, pois, todo e qualquer trabalhador despedido implica necessariamente custos sociais (PINTO & MARTINS, 1993, p. 43).

A fase decisória, como dispõe o art. 363.º/1, do CT, tem lugar no prazo de 15 dias após a obtenção de acordo ou, não tendo este sido possível, a contar a partir da comunicação inicial da intenção de proceder ao despedimento, salvo em caso de o despedimento carecer de parecer prévio, por exemplo da CITE, altura em que acresce mais 30 dias (art. 63.º/1, 3-b), 4 e 5, do CT). Desta comunicação escrita da decisão de despedimento a cada trabalhador, deve constar:

- A menção ao motivo geral e comum a todos os trabalhadores, na medida em que o trabalhador é “afetado porque, de acordo com critérios objetivos, está inserido no âmbito da medida de redimensionamento da empresa”, que se reconduz a uma

razão económica de mercado estrutural ou tecnológica atinente à atividade da empresa (RAMALHO, 2012, p. 891);

- A data da cessação do contrato de trabalho, a qual, caso seja anterior ao termo do aviso prévio decorrente da antiguidade do trabalhador (art. 363.º/1-a) a d), do CT), deverá ser desconsiderada e assistirá ao trabalhador o direito a perceber a retribuição até ao término deste (art. 363.º/4, do CT);

- A indicação do montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e demais créditos laborais, quer os vencidos quer os proporcionais decorrentes da cessação contratual;

- Deve ainda o empregador remeter as atas das negociações ou o acordo, respetivo mapa de trabalhadores abrangidos e demais informações individuais, à DGERT / Ministério responsável pela área laboral e às estruturas representativas (art. 363.º/3-a) e b), do CT).

4. Direitos do trabalhador durante o procedimento e até à efetivação do despedimento coletivo

No período de tempo que media entre a comunicação da intenção de despedimento e a cessação do contrato de trabalho, aos trabalhadores abrangidos assistem os direitos seguintes:

a. Um aviso prévio 15, 30, 60 ou 75 dias, consoante o contrato de trabalho tenha duração, respetivamente, menos de um ano, entre um ano e menos de cinco anos, entre cinco anos e menos de 10 anos ou por período igual ou inferior a 10 anos (art. 363.º/1-a) a d), do CT). Só depois de decorrido este período de aviso é que o contrato de trabalho cessa, assistindo ao trabalhador o direito à retribuição pelo mesmo e cálculo dos demais créditos até ao seu final (art. 363.º/3, do CT);

b. Crédito de horas equivalente a dois dias por semana para procura ativa de outro posto de trabalho, tempo que é contabilizado como prestação efetiva de trabalho, pelo que não prejudica a retribuição do trabalhador (art. 364.º/1, CT). Para o exercício deste direito o trabalhador deverá comunicar com o aviso prévio mínimo de três dias de antecedência ou logo que possível (art. 364.º/3, do CT). Nos termos do art. 9.º/1-g), da L n.º 98/2009, de 4/09, o acidente sofrido durante o tempo de exercício deste crédito de horas considera-se como de trabalho.

c. Caso pretenda denunciar o contrato de trabalho durante o período de aviso prévio (art. 363.º/1-a) a d), do CT), ou seja, no lapso de tempo que decorre entre a comunicação da decisão definitiva e a cessação

efetiva do contrato de trabalho, assiste ao trabalhador o direito a fazê-lo sem perda ou redução do montante de compensação apurado em sede de decisão definitiva (art. 365.º, do CT). Para tal o trabalhador deverá comunicar a sua intenção com a antecedência mínima de três dias. Para RAMALHO (2012, p. 892), é ainda possível a revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo (arts. 349.º e 350.º, do CT), ainda que, nesta hipótese, adianta o segundo autor, assista ao trabalhador o direito à compensação devida até final do período de aviso prévio.

d. Direito a uma compensação, correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades – que não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mensal mínima garantida – por cada ano de trabalho ou fração (art. 366.º/1, do CT), tendo, contudo, o seu valor global um teto máximo de, ou 12 vezes a retribuição base e diuturnidades ou de 240 vezes a retribuição mensal mínima garantida. O valor diário é calculado a 1/30 avos da retribuição base e diuturnidades (art. 366.º/2-d), do CT). Para os contratos de trabalho celebrados até 30 de setembro de 2013, o cálculo da compensação deverá ser conjugado com o disposto nos arts. 5.º ou 6.º, da L n.º 69/2013, de 30/08, dado que foi aqui definido um regime transitório de determinação da compensação, de modo a dar cumprimento ao Memorando de Entendimento com a *Troika*. Até ao termo do período de aviso prévio deve o empregador proceder ao pagamento da compensação pela cessação do contrato de trabalho e demais créditos laborais devidos por este mesmo facto (arts. 363.º/5 e 366.º/3, do CT), sob pena de ilicitude do despedimento coletivo (art. 383.º/c), do CT).

e. A compensação em apreço não é considerada base de incidência para efeitos de Segurança Social e de IRS.

f. Perceção de um subsídio de desemprego a partir do momento em que termine o contrato de trabalho, dado que, nos termos do art. 9.º, do DL n.º 220/2006, tal cessação é, do ponto de vista do trabalhador, involuntária.

No que concerne à compensação e nos termos conjugados dos arts. 366.º/4 e 383.º/c), do CT, a partir do momento em que a mesma seja paga ou posta à disposição, presume-se que o trabalhador aceitou o despedimento. Trata-se de uma presunção *iuris tantum* de aceitação do despedimento, ilidível conquanto o trabalhador entregue ou a coloque à disposição do empregador. O seu montante e modo de cálculo trata de modo igual todos os trabalhadores com a alusão a uma

“compensação genérica” (LEITE, 1998, p. 47). Já a Diretiva referia uma compensação específica, pressupõe-se que diferenciada.

5. A ilicitude do despedimento coletivo

Tendo em vista prosseguir a intenção de tutela do trabalhador, tal como decorre do princípio da segurança no emprego, previsto no art. 53.º, da CRP, o legislador laboral faz decorrer a ilicitude do despedimento coletivo, quer dos motivos gerais quer dos específicos desta modalidade de cessação do contrato de trabalho.

O art. 381.º, do CT, consagra um conjunto de situações genéricas que fundamentam a ilicitude:

- a. Ter por base motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que o empregador alegue outra fundamentação. É um motivo substancial que é posto em causa, desde logo, em virtude da discriminação do trabalhador, nos termos dos arts. 23.º e ss, do CT;
- b. Improcedência do motivo justificativo. Trata-se, aqui, uma vez mais, da ilicitude decorrente de um motivo substancial do despedimento;
- c. Não ter o despedimento sido precedido do respetivo procedimento de despedimento. Trata-se de um vício formal e cuida-se das situações de total incumprimento da obrigação de procedimentalização do despedimento e não das meras irregularidades processuais;
- d. Não solicitação do parecer prévio à CITE, relativamente a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental (art. 63.º/1, do CT). Atende-se à não solicitação do parecer e não aos casos em que este não é emitido pela CITE no prazo de 30 dias, pois, esta situação equivale à concordância tácita com os fundamentos apresentados para o despedimento, cabendo tão só ao empregador juntar o comprovativo de remissão do processo àquela entidade (art. 63.º/4 e 5, do CT).

Por sua vez, o art. 383.º, do CT, estabelece que a ilicitude decorre:

- a. Não tiver sido realizada a comunicação de intenção do despedimento às estruturas representativas (art. 404.º/a) e b), do CT) ou aos trabalhadores individualmente, na ausência daquelas (art. 360.º/1 e 4, do CT);
- b. Não ter o empregador promovido a negociação com as estruturas representativas dos trabalhadores (art. 361.º/1, do CT), salvo, como vimos supra, quando inexistam;

- c. Não tiver sido observado o prazo de 15 dias para decidir o despedimento (art. 363.º/1, do CT);
- d. Não tiver sido posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio (art. 363.º/4, do CT), a compensação a que se refere o artigo 366.º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

6. Dos meios judiciais de defesa do trabalhador

Assistirá ao trabalhador o direito a requerer a suspensão da cessação do contrato de trabalho até trânsito em julgado da decisão que julgue a impugnação do despedimento coletivo. Esta providência não poderá ser requerida por falta de pagamento da compensação e demais créditos ou por alegada ilicitude ou inverdade dos motivos que serviram de fundamentação ao despedimento (RAMALHO, 2012).

Entende-se inaplicável, no âmbito do despedimento coletivo ou de outra forma de cessação objetiva do contrato de trabalho, a presunção legal de inexistência de justa causa no caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental (art. 63.º/7, do CT), ou de trabalhador representante de outros trabalhadores (arts. 404.º e 410.º/4, do CT). Como referido no parágrafo anterior, nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho a providência cautelar em análise cinge-se à verificação das irregularidades formais. É assim porque o conceito de justa causa decorrente do art. 53.º, da Constituição, visa as situações subjetivas e não as decorrentes de um motivo de gestão ou não imputável ao trabalhador ou ao empregador à luz de um juízo de culpa (XAVIER, 2011).

Decorre do princípio geral dos arts. 387.º e 388.º, ambos do CT, que a licitude e regularidade do despedimento deve realizar-se no âmbito de uma ação judicial. Independentemente do sucesso ou da opção pela providência cautelar, assiste ao trabalhador o direito de impugnar judicialmente o despedimento coletivo, nos termos dos arts. 156.º e ss, do CPT, por meio de ação judicial própria. Para tal, o trabalhador deverá propor a ação no prazo de seis meses a contar da data de cessação do contrato de trabalho (art. 388.º/2, do CT) – entenda-se, assim que decorrido o aviso prévio previsto no art. 363.º/1 e 4, do CT. A jurisprudência tem entendido que, no âmbito dos despedimentos com motivação objetiva, o início do prazo para a propositura da ação judicial começa com a comunicação escrita ou verbal da cessação do contrato de trabalho (FALCÃO & TOMÁS, 2015): para tal posição contribui o facto de, nos termos do art. 363.º/4, do CT, o aviso prévio poder não ser respeitado, mas tão só pago. Discorda-se desta interpretação, na medida em que o legislador, no citado artigo, é taxativo no estabelecimento do momento da cessação do contrato de trabalho: após o decurso de aviso prévio!

Uma outra questão é a da presunção de aceitação do despedimento coletivo pelo trabalhador em virtude da aceitação da compensação paga ou colocada na sua disponibilidade e sua não devolução ou colocação na disponibilidade do empregador (art. 366.º/4 e 5, do CT). Para LIBERAL FERNANDES (2013, pp. 8 e 9) funcionará como que uma “espécie de amnistia das ilegalidades eventualmente ocorridas ou o equivalente à conversão de um ato nulo em válido”. Mais, para além de impedir o trabalhador de ser reintegrado, de receber os salários de tramitação ou outras indemnizações a que teria direito, pelo facto de não ter colocado na disponibilidade do empregador a compensação paga com a cessação contratual por despedimento coletivo, o autor salienta ainda a incongruência pela aparente impossibilidade de o trabalhador ficar impedido de reclamar tão só créditos laborais, na medida em que deve seguir esta ação especial e não a geral.

O empregador não poderá invocar factos e/ou fundamentos que não constem da decisão de despedimento coletivo (art. 387.º/3, do CT, por remissão do art. 388.º/3, ambos do CT), cabendo-lhe, contudo, o ónus da prova, desde logo, quanto ao cumprimento formal do procedimento legalmente previsto (art. 156.º/2, do CPT) (FALCÃO & TOMÁS, 2015).

Esta ação de impugnação do despedimento coletivo tem natureza urgente (art. 26.º/1, do CPT) e admite sempre recurso para a Relação (art. 79.º/a), do CPT). Mais, há a apensação obrigatória de ações emergentes do mesmo despedimento coletivo (art. 31.º/2, do CPT) e a intervenção principal de todos os interessados (art. 156.º/3, do CPT).

7. O âmbito do controlo judicial

O ordenamento jurídico português, como observado no art. 359.º, do CT, define dois tipos de fundamentos: o encerramento total ou parcial da empresa e a redução de pessoal. Do primeiro fundamento não resulta qualquer tipo de exigência, demonstração ou justificação, a decisão de encerramento é uma “emanação da liberdade de iniciativa económica” (...) “exterior ao perimetro de controlo da legalidade desse plano” (FERNANDES, 2015, pp. 22 e 23). No que concerne à redução de pessoal, o legislador nacional não se pronuncia sobre a amplitude do controlo da legalidade das causas ou motivos invocados, nem exige a inexistência do prosseguimento da relação laboral (como acontece no despedimento por extinção do posto de trabalho e no por inadaptação). Contudo, ainda que o despedimento coletivo não constitua um último recurso, “mas uma *medida executiva* de certas decisões da empresa” (FERNANDES, 2015, p. 24), ao juiz caberá apurar da “*veracidade* dos factos e circunstâncias invocados pelo empregador”, a “*suficiência* dos dados oferecidos pelo empregador na comunicação inicial” (...) ou “no âmbito do processo de informação e consulta”, e a “*adequação* entre a extinção do conjunto de

contratos de trabalho envolvidos e os antecedentes dessa extinção” (FERNANDES, 2015, p. 25). Ancorado na jurisprudência nacional, FERNANDES refere que o controlo judicial se reduz a muito pouco e que preserva a liberdade de empresa e os poderes de gestão; mais, cita mesmo o seguinte trecho do Acórdão da Relação de Lisboa, de 4 de junho de 2011: “Não cabe ao tribunal apreciar o mérito de tais decisões, porque o empresário é livre de empreender um caminho ruinoso; o tribunal só tem de verificar se o empregador não está a agir em abuso de direito ou se o motivo não foi ficticiamente criado” (FERNANDES, 2015, p. 24). Segue o autor em apreço com um Acórdão do Supremo (17/09/2009): “A legalidade do despedimento colectivo terá de ser aferida segundo os critérios empresariais (...), sendo que ao tribunal não compete ajuizar da bondade desses critérios nem da bondade da medida adoptada” (FERNANDES, 2015, p. 26); posteriormente, pelo Acórdão do Supremo de 2012 (19/12/2012), com maior rigor veio exigir-se “uma relação de congruência entre o despedimento e os seus fundamentos, por forma a que estes sejam aptos a justificar a decisão de redução de pessoal através do despedimento colectivo” (FERNANDES, 2015, p. 27). Conclui, assim, FERNANDES, que entre nós a segurança no emprego cede à liberdade de empresa.

Para XAVIER (2000), que tem uma visão restrita do controlo judicial, a regularidade do despedimento colectivo é jurisdicionalmente controlável face aos despedimentos individualmente concretizados. Assim, tal verificação passa por quatro fases: um plano formal, onde é aferida a regularidade procedimental; um plano material, em que a realidade sócio-económica é confrontada com as circunstâncias alegadas pelo empregador; plano valorativo, com incidência nos critérios da decisão empresarial e de verificação dos factos e juízos de valor apresentados; por fim, de controlo da execução dos critérios de selecção apresentados.

No que concerne ao controlo formal, atende-se à inexistência do procedimento legalmente previsto, falta de comunicações de intenção de despedimento colectivo, não promoção da fase de informação e consulta com os representantes dos trabalhadores, não solicitação do parecer prévio da CITE ou tomada de decisão antes de decorridos os 30 dias para a sua emissão, comunicação da decisão antes de decorridos os 15 dias após as comunicações e, por último, não pagamento da compensação e demais créditos laborais até termo do prazo de aviso prévio.

Quanto ao controlo material e valorativo, assiste ao tribunal, desde logo, o direito a assessores (art. 158.º, do CPT), ainda que não fique vinculado à posição tomada por estes no relatório emitido, sendo a prova apreciada livremente pelo julgador. Assim, o controlo judicial incidirá não apenas nos fundamentos de mercado, estruturais ou tecnológicos (art. 359.º/2, do CT), mas sobretudo no resultado da decisão final do empregador e nos fundamentos aí apontados e na sua aptidão para justificar o despedimento colectivo (XAVIER, 2000, pp. 587 e 588). Daqui não se retira que o juiz

deva substituir os seus critérios pessoais pelos critérios de gestão da empresa, salvo nos casos “de gestão inadmissível ou grosseiramente errónea” (XAVIER, 2000, p. 590). Assim, o objeto do controlo judicial deverá ser o exercício dos poderes patronais, neste caso de redimensionamento da empresa, e a justificação dada para a “efectiva diminuição da mão-de-obra empregada”, materializada “pela queda dos postos de trabalho” (XAVIER, 2000, p. 593); no fundo, para lá da margem de discricionariedade reconhecida ao empregador, os motivos do seu ato de gestão são controláveis. Assim, sendo o trabalhador, não um mero fator produtivo, mas uma pessoa a quem é reconhecido um direito à segurança no emprego e ao vínculo laboral, há que controlar se não foi despedido por um motivo fútil; é “necessário que fique patente a congruência entre a linha de motivação de racionalidade técnico-organizativa que leva a redimensionar a empresa e os próprios despedimentos efectivos” (XAVIER, 2000, p. 600).

Em suma, reconhecendo que não defende uma intervenção jurisdicional forte, XAVIER (2000, p. 600) propõe que os pontos de controlo devam partir da “verificação do dimensionamento em concreto da empresa, no plano da queda do posto de trabalho em causa e no da não substituição do despedido”. Em seguida há que “ajuizar do cabimento da situação no quadro legal indeterminado previsto para a motivação”. Por fim, deve o tribunal proceder à “reconstituição do processo decisional do empregador, tendo em conta o procedimento existente, e os factos e prognósticos que dele constam como motivação, e a avaliação que se possa fazer desse processo decisional, no que seguramente se terá de considerar a situação da empresa *ex ante* e *ex post*.” – relação de congruência entre os motivos e os critérios de selecção (SILVA, 2010).

8. Dos efeitos da ilicitude do despedimento colectivo

Decorrem dos arts. 389.º e ss, do CT, três tipos de efeitos da declaração judicial da ilicitude:

- a. Direito do trabalhador ou à reintegração ou a indemnização em substituição desta (arts. 389.º/1-b) e 391.º, ambos do CT);
- b. Direito a uma indemnização reduzida, sem possibilidade de reintegração, em virtude do incumprimento pelo empregador dos requisitos formais para declaração do despedimento, mas verificação dos motivos substanciais (art. 389.º/2, do CT);
- c. Direito a retribuições intercalares entre a cessação do contrato de trabalho o trânsito em julgado da ação judicial de impugnação da sua ilicitude (art. 390.º, do CT).

A reintegração é que realiza de modo integral a reposição da situação anterior ao despedimento coletivo. Ainda que não seja exigível ao empregador a recriação da função detida pelo trabalhador, entende-se que deva atribuir uma outra compatível com a categoria e estatuto anteriormente detidos, tendo em vista, nomeadamente, o cumprimento do dever de ocupação efetiva, tal como previsto no art. 129.º/1-b), do CT (RAMALHO, 2012). Só não será assim, quer nos casos de invalidade procedimental, mas verificação dos fundamentos para o despedimento disciplinar (art. 389.º/2, do CT); quer no âmbito do contrato de trabalho a termo, sempre que o trânsito em julgado da decisão que decreta a ilicitude do despedimento ocorra em momento posterior à caducidade daquele (leitura *a contrario* do art. 393.º/2-b), do CT).

O legislador prevê ainda a possibilidade de, em alternativa à reintegração, ou por iniciativa do trabalhador manifestada até ao termo da audiência final de julgamento (art. 391.º/1, do CT) ou por oposição do empregador (art. 392.º/1, do CT), o trabalhador ser indemnizado. Neste ponto o Tribunal Constitucional, através do seu Acórdão n.º 306/2003, de 25/06, veio permitir a substituição da reconstituição natural por um sucedâneo pecuniário, ante comprovada inexistência prática da manutenção do vínculo.

Como referido, em substituição da reintegração, assiste ao trabalhador o direito a uma indemnização, a qual varia consoante a origem da iniciativa da substituição. Assim sendo, ao trabalhador é devido o seguinte:

- a. Nos casos em que é o trabalhador a optar, até final da audiência de julgamento, pela não reintegração, assiste-lhe um direito a uma indemnização que varia entre os 15 e os 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada de antiguidade ou fração (art. 391.º/1, do CT). Aquele valor não pode ser inferior ao equivalente a três meses de retribuição base e diuturnidades (art. 391.º/3, do CT) e, para efeitos de antiguidade, será contabilizado o período de tempo desde a contratação e até ao trânsito em julgado da decisão judicial que declare a ilicitude do procedimento de despedimento coletivo (art. 391.º/2, do CT).
- b. Sempre que o empregador se oponha, dentro dos limites já analisados e o tribunal decreta a substituição, assistirá ao trabalhador o direito a uma indemnização que varia entre os 30 e os 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade ou fração, quantitativo que nunca poderá ser inferior ao equivalente a seis meses de retribuição base e diuturnidades (art. 392.º/3, do CT).

- c. No caso dos representantes dos trabalhadores para efeitos do art. 404.º, do CT, ou de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental, a indemnização em substituição da reintegração depende da aceitação dos trabalhadores e seguirá sempre os critérios e limites mínimos do art. 392.º/3, do CT (vd., respetivamente, os arts. 410.º/5 e 63.º/8, ambos do CT).

- d. Para os contratos a termo, dado que sempre que o trânsito da decisão judicial seja posterior à caducidade do contrato não assiste direito à reintegração (leitura *a contrario* do art. 393.º/1-b), do CT), o *quantum* indemnizatório deverá ter por limite a retribuição à citada data de caducidade.

- e. Entende-se que a esta indemnização acrescerá uma outra, nos termos gerais do Código Civil, e pelos danos patrimoniais e não patrimoniais decorrentes do despedimento ilícito, tal como previsto no art. 389.º/1-a), do CT. Não se acompanha a posição de que a indemnização dos arts. 391.º e 392.º, do CT, porque pressupõe um intervalo indemnizatório e uma avaliação dos danos sofridos pelo trabalhador, incorporaria os eventuais danos patrimoniais e não patrimoniais do trabalhador. O legislador, salvo melhor opinião, distinguia claramente:

- i. Ao dever de reintegração acresce o dever de indemnizar nos termos gerais (art. 389.º/1-b) e a), do CT);
- ii. Em caso de não reintegração e em substituição da mesma, entende-se não reconstituição natural, deverá o trabalhador perceber um outro valor, graduado pelo julgador em função da idade, retribuição, categoria profissional, entre outros critérios (RAMALHO, 2012).

Por fim, é ainda consequência da declaração de ilicitude o direito dos trabalhadores aos chamados salários de tramitação, isto é, aqueles que se teriam vencido entre a data do despedimento e o trânsito em julgado da decisão judicial (art. 390.º/1, do CT). A este valor o legislador manda deduzir:

- a. Os valores auferidos pelo trabalhador, quer no âmbito do trabalho subordinado quer pelo trabalho autónomo, dentro do citado lapso de tempo (art. 390.º/2-a), do CT);
- b. As prestações recebidas a título de subsídio de desemprego, quantia a entregar pelo empregador à segurança social (art. 390.º/2-c), do CT);

- c. A retribuição relativa ao período de tempo entre o despedimento e os 30 dias anteriores à proposição da ação, caso esta não seja proposta nos 30 dias seguintes à cessação contratual (art. 390.º/2-b), do CT). Neste caso, dado que o prazo de impugnação do despedimento coletivo é de seis meses (art. 388.º/2, do CT), o trabalhador poderá vir a perder o equivalente a cinco meses de retribuição.

9. Conclusão

Da noção de despedimento coletivo retiram-se os requisitos para a integração de uma cessação contratual nos arts. 359.º e 366.º, CT, sendo que o procedimento se inicia com a comunicação para os interlocutores da intenção de despedimento, nos termos previstos no art. 360.º/1 e 2, CT. Contudo, seja a comissão de trabalhadores, os representantes sindicais, a comissão ad hoc ou os trabalhadores individualmente considerados, é obrigação do empregador facultar a informação que permita àqueles a proposta de medidas alternativas ao despedimento.

No entanto, verifica-se que, enquanto cumpre o iter processual, o empregador não é obrigado a alcançar um acordo (art. 363.º/1, CT), nem a sua decisão depende de uma autorização administrativa, salvo em sede de tutela de direitos parentais (art. 63.º/6 a 8, CT).

Emitida a decisão de despedimento, aos trabalhadores assiste o direito ao crédito de horas, a um aviso prévio em função da antiguidade, à denúncia do contrato durante este período e a uma compensação pela cessação contratual.

Em sede de controlo da licitude do despedimento coletivo, verifica-se que a ilicitude ocorre nos termos previstos nos arts. 381.º e 383.º, CT, situação passível de suspensão e/ou impugnação judicial e objeto de controlo formal e material da decisão (congruência). Mais, verificada a ilicitude, dela resulta o direito do trabalhador à reintegração, indemnização e a salários intercalares.

Em suma, o despedimento coletivo continuará igualmente a carcer de acompanhamento das questões da motivação e de garantia da legalidade da queda dos postos de trabalho, sem prejuízo da discricionariedade técnica do empregador/empregador, pelo que se acompanha LOBO XAVIER: “criado o emprego, cuidar-se-á da melhor maneira de o assegurar num contexto flexível, sendo de rever o actual abaixamento drástico da compensação por despedimento”, no demais, é “fazer votos para que a eliminação de postos de trabalho não passe os limites da destruição criadora e sirva ainda para sustentar o próprio emprego!” (2016, pp. 119 e 120).

Referências

- ABRANTES, J. J. (2005). *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora;
- (1991). *Estudos de Direito Do Trabalho*. Lisboa: AAFDL.
- FALCÃO, David & TOMÁS, Sérgio Tenreiro (2015). Notas Sobre a Illicitude do Despedimento. *Questões Laborais*. Ano XXII (jan/jun), n.º 47.
- LEITE, Jorge (1990). Direito do Trabalho na crise. in *Temas de Direito do Trabalho. Dieito do Trabalho na Crise. Poder Empresarial. Greves Atípicas – IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho* (pp. 2 a 49). Coimbra: Coimbra Editora;
- (1998) A transposição das directivas comunitárias sobre despedimento colectivo”, in *Prontuário de Direito do Trabalho* (pp. 27-56), n.º 55. Lisboa: Centro de Estudos Judiciais.
- FERNANDES, António Monteiro (2015). Alguns aspectos da análise causal do despedimento colectivo nos ordenamentos português e espanhol. *Questões Laborais* (Janeiro/Junho 2015). Ano XXII, n.º 46.
- MONTEIRO, Luís Miguel (2007). Notas sobre a articulação entre Direito Nacional e Direito Comunitário a propósito da noção de despedimento colectivo. in IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina.
- PINTO, Mário, MARTINS, Pedro Furtado (1993). Despedimentos colectivos: liberdade de empresa e acção administrativa, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais* (pp. 3-70). Ano 35, nº 1-4.
- RAMALHO, Maria do Rosário da Palma (2012). *Tratado de Direito do Trabalho II – Situações Laborais Individuais* (4.ª Edição), Coimbra: Almedina;
- (2012) *Tratado de Direito do Trabalho I – Dogmática Geral* (3.ª Edição). Coimbra: Almedina;
- (2001) *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.
- SANTOS, Sabina Pereira (1999). *Direito do Trabalho e Política Social na União Europeia*. Cascais: Principia.
- SILVA, Filipe Fraústo da, Observações acerca da seleção social no procedimento de despedimento coletivo, in *Questões Laborais*. Ano XVII, n.º 35-36.
- VENTURA, Victor Hugo (2017). A fase de informações e negociação do despedimento coletivo na ausência de estruturas representativas dos trabalhadores. in *Questões Laborais*. Ano XXIV, n.º 50.
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2016). A reforma do despedimento colectivo, in *I Conferência Luso-Espanhola de Direito do Trabalho – A reforma laboral em Portugal e Espanha* (pp. 65-120). Coimbra: Almedina.
- (2011) O processo especial de impugnação do despedimento colectivo, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais* (pp. 49-86). Ano LII, n.ºs 3-4. Coimbra: Almedina;
- (2002) Regime do Despedimento Colectivo e as Alterações da L n.º 32/99, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho* (vol. III). Coimbra: Almedina;
- (2000) *O Despedimento Colectivo – No Dimensionamento da Empresa*. Lisboa: Verbo.

(1986) A crise e alguns institutos de direito do trabalho, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*.
Ano 28, nº 4.



Capítulo XXIII