



Universidades Lusíada

Pinheiro, Paulo Jorge de Sousa, 1974-

O procedimento cautelar de suspensão de despedimento e os trabalhadores protegidos

<http://hdl.handle.net/11067/6152>

<https://doi.org/10.34628/pdqy-2e24>

Metadados

Data de Publicação

2021

Resumo

O presente artigo incide, essencialmente, sobre o procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento requerido por trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, mais precisamente sobre o seu surgimento no panorama jurídico-laboral português, sobre os seus antecedentes legais e seu enquadramento constitucional, sobre o seu regime jurídico-processual e o seu mais do que provável decretamento, sobre a confrontação que é passível de ser efetuada relativame...

The current article focuses on the specified precautionary procedure to suspend dismissal that is required for an employee who is a member of a trade union. More specifically, the article focuses on the emergence of this procedure in the context of Portuguese labor law, its legal antecedents and constitutional framework, its legal procedure regime, and its more than likely enactment, and also on the confrontation that can be performed in other cases of legal protection, resulting in what can be ...

Palavras Chave

Empregados - Dispensa de - Direito e legislação - Portugal

Tipo

article

Revisão de Pares

Não

Coleções

[ULL-FD] Minerva, v. 11, n. 04 (2021)

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-05-07T07:14:41Z com informação proveniente do Repositório

O PROCEDIMENTO CAUTELAR DE SUSPENSÃO DE DESPEDIMENTO E OS TRABALHADORES PROTEGIDOS

Paulo Sousa Pinheiro

Professor Auxiliar

Universidade Lusíada (Porto)

Advogado



O PROCEDIMENTO CAUTELAR DE SUSPENSÃO DE DESPEDIMENTO E OS TRABALHADORES PROTEGIDOS¹

Paulo Sousa Pinheiro²

Professor Auxiliar

Universidade Lusíada (Porto)

Advogado

Resumo: O presente artigo incide, essencialmente, sobre o procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento requerido por trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, mais precisamente sobre o seu surgimento no panorama jurídico-laboral português, sobre os seus antecedentes legais e seu enquadramento constitucional, sobre o seu regime jurídico-processual e o seu mais do que provável decretamento, sobre a confrontação que é passível de ser efetuada relativamente a outro(s) caso(s) de proteção legal, culminando com a enunciação da parca jurisprudência sobre o tema.

Abstract: The current article focuses on the specified precautionary procedure to suspend dismissal that is required for an employee who is a member of a trade union. More specifically, the article focuses on the emergence of this procedure in the context of Portuguese labor law, its legal antecedents and constitutional framework, its legal

¹ O texto que ora se publica serviu de base à nossa preleção no XXIV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, que teve lugar nos dias 4 e 5 de novembro de 2021, no Altis Grand Hotel – Lisboa, e para o qual fomos convidados pelo Exmo. Senhor Professor Doutor António José Moreira, mui ilustre Coordenador Científico do referido Congresso.

² Advogado Especialista em Direito do Trabalho, Professor Auxiliar na Faculdade de Direito da Universidade Lusíada no Porto e Doutor em Direito pela Escola do Porto da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa.

procedure regime, and its more than likely enactment, and also on confrontation that can be performed in other cases of legal protection, resulting in what can be perceived as poor jurisprudence about the issue.

Palavras-Chave: Código de Processo do Trabalho; Código do Trabalho; Despedimento; Estruturas de representação coletiva dos trabalhadores; Inversão do contencioso; Procedimento cautelar; Proteção; Providência cautelar; Reintegração; Representantes dos trabalhadores; Suspensão de despedimento; Trabalhador protegido; Trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores no gozo de licença parental.

Keywords: Labor Procedure Code; Labor Code; Dismissal; Trade union; Reversal of litigation; Precautionary procedures; Protections; Protective order; Reintegration; Employee representatives; Suspension of dismissal; Protected employees; Pregnant employees; Employees who have recently given birth, who are breastfeeding, or who are on parental leave

Sumário: I. Enquadramento legal do tema. II. A suspensão judicial do despedimento do trabalhador protegido. III. A confrontação com um outro caso de proteção legal. IV. A (in)aplicabilidade da inversão do contencioso no caso *sub judice*. V. Alguma (pouca) jurisprudência sobre a matéria. Referências bibliográficas.

Summary: I. Legal framework of the theme. II. Judicial suspension of the dismissal of the protected employee. III. Confrontation with another case of legal protection. IV. The (in)applicability of the reversal of litigation in the *sub judice* case. V. A (little) case law on the matter. References.

Abreviaturas, Acrónimos e Siglas: BMJ – Boletim do Ministério da Justiça; *cf.* – confrontar; CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; CJ – Colectânea de Jurisprudência; CPC – Código de Processo Civil; CPT – Código de Processo do Trabalho; CRP – Constituição da República Portuguesa; CT – Código do Trabalho; CT2003 – Código do Trabalho de 2003; DL – Decreto(s)-Lei; ERCT – Estrutura(s) de Representação Coletiva dos Trabalhadores; IRCT – Instrumento(s) de Regulamentação Coletiva de Trabalho; n.º – número; n.ºs – números; n. – nota de rodapé; p. – página; págs. – páginas; pp. – páginas; RJCCT – Regime Jurídico da Cessação do Contrato de Trabalho; segs. – seguintes.

I. Enquadramento legal do tema

O CPT atual, aprovado pelo DL n.º 480/99, de 9 de novembro, já foi alvo de alterações legislativas várias³, pese embora, e com relevância para a temática da *suspensão de despedimento*⁴, assumam particular destaque as que foram implementadas pelo DL n.º 295/2009, de 13 de outubro, e pela Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro⁵.

Com efeito, e entre tantas outras⁶, o DL n.º 295/2009 foi responsável pela fusão dos então procedimentos cautelares especificados de *suspensão de despedimento individual* e de *suspensão de despedimento coletivo* e pela criação do atual e uno procedimento cautelar especificado de *suspensão de despedimento* (nessa altura previsto nos artigos 34.º a 40.º-A do CPT).

³ Designadamente, as que resultaram do DL n.º 323/2001, de 17 de dezembro, do DL n.º 38/2003, de 8 de março, do DL n.º 295/2009, de 13 de outubro, da Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, da Lei n.º 55/2017, de 17 de julho, da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, e, por último, da Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro.

⁴ Este procedimento cautelar especificado laboral foi introduzido no ordenamento jurídico português no ano de 1977, por intermédio do artigo 11.º, nos 5 a 9, da Lei n.º 48/77, de 11 de julho, diploma legal que procedeu à alteração do DL n.º 372-A/75, de 16 de julho, na redação que lhe havia sido conferida pelo DL n.º 84/76, de 28 de janeiro, e pelo DL n.º 841-C/76, de 7 de dezembro. O CPT que se encontrava então em vigor, aprovado pelo DL n.º 45.497, de 30 de dezembro de 1963, não tinha qualquer preceito legal dedicado à *suspensão de despedimento*, algo que só viria a suceder com os artigos 37.º a 44.º do CPT de 1979, aprovado pelo DL n.º 537/79, de 31 de dezembro, que, após sucessivas prorrogações de vigência, nunca chegaria a entrar em vigor. O CPT que se lhe seguiu, ou seja, o de 1981, aprovado pelo DL n.º 272-A/81, de 30 de setembro, regulou a tramitação da *providência cautelar de suspensão de despedimento* ao longo dos seus artigos 38.º a 45.º, ao passo que, com as alterações introduzidas pelo DL n.º 315/89, de 21 de setembro, foi aditado ao Livro I, Título III, Capítulo IV (*Suspensão de despedimento*), do referido CPT, a Secção I (com a epígrafe *Despedimento individual* – artigos 38.º a 45.º) e a Secção II (com a epígrafe *Despedimento coletivo* – artigos 45.º-A a 45.º-C). O CPT de 1999, na sua redação originária, na Secção II (*Procedimentos cautelares especificados*) do Capítulo IV (*Dos procedimentos cautelares*) do Título III (*Processo*) do Livro I (*Do Processo Civil*), ainda estabelecia uma divisão entre a *suspensão de despedimento individual* (artigos 34.º a 40.º) e a *suspensão de despedimento coletivo* (artigos 41.º a 43.º). Assinale-se, por último, que a Lei n.º 55/2017, de 17 de julho, aditou, ao Capítulo VIII (*Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho*) do Título VI (*Processos especiais*) do Livro I do CPT, o artigo 186.º-5, sob a epígrafe *Procedimento cautelar de suspensão de despedimento subsequente a auto de inspeção previsto no artigo 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro*.

⁵ Para além de em ambas se ter procedido à sua republicação, chama-se, de igual modo, a atenção para o *padrão decenal* que, entretanto, se começou a desenhar ao nível da legislação processual laboral. Para mais e melhores desenvolvimentos a este propósito, vide PAULO SOUSA PINHEIRO, *Curso de Direito Processual do Trabalho*, págs. 24 e seguintes.

⁶ A propósito das inúmeras alterações ocorridas em 2009 ao procedimento cautelar especificado de *suspensão de despedimento*, vide ABRANTES GERALDES, *Suspensão de Despedimento e outros Procedimentos Cautelares no Processo do Trabalho (Novo Regime – Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro)*, ALBINO MENDES BAPTISTA, *A Nova Acção de Impugnação do Despedimento e a Revisão do Código de Processo do Trabalho*, pp. 125-142, e PAULO SOUSA PINHEIRO, “Procedimento Cautelar de Suspensão de Despedimento”, pp. 147-168.

Por outro lado, e já quanto à Lei n.º 107/2019, além do sempre importante posicionamento legal quanto à questão da (in)aplicabilidade do regime da inversão do contencioso ao foro cautelar laboral⁷⁻⁸, destaque ainda para o aditamento ao CPT do artigo 33.º-A, que veio determinar a aplicação do procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento a todas as modalidades de despedimento — seja ele individual ou coletivo, seja ele por razões subjetivas ou objetivas —, sendo irrelevante, para o efeito, o modo ou a forma da comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento — isto é, se ela lhe foi comunicada por escrito ou verbalmente⁹.

No que concerne agora à legislação de cariz substantivo, o atual CT, na senda do seu predecessor¹⁰ — e, outrossim, do DL n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro¹¹ —, estabelece, entre o leque das normas protetoras dos trabalhadores¹² que são membros de uma ERCT¹³, mais concretamente no n.º 4 do artigo 410.º, que “[a] providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada”.

⁷ Cf., para o efeito, os artigos 32.º, n.º 1, e 33.º, nos 2 e 3, do CPT.

⁸ A este respeito, veja-se PAULO SOUSA PINHEIRO, “A Inversão do Contencioso e as Demais Alterações à Tutela Cautelar Saídas da Revisão ao Código de Processo do Trabalho”, pp. 50-57.

⁹ O que se traduz, portanto, numa grande diferença em relação à *ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento* prevista nos artigos 98.º-B a 98.º-P do CPT.

¹⁰ Mais precisamente do que se encontrava previsto no artigo 456.º, n.º 3, do CT aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

¹¹ E do seu artigo 14.º, n.º 3, com o seguinte teor: “No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa para despedimento”.

¹² Composto pelos artigos 408.º (relativo ao *crédito de horas de representantes dos trabalhadores*), 409.º (relativo às *faltas de representantes dos trabalhadores*), 410.º (relativo à *proteção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento*) e 411.º (relativo à *proteção em caso de transferência*) do CT.

¹³ Segundo o artigo 404.º (sob a epígrafe *Estruturas de representação coletiva dos trabalhadores*) do CT, “[p]ara defesa e prossecução coletivas dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir: a) Associações sindicais; b) Comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores; c) Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho; d) Outras estruturas previstas em lei específica, designadamente conselhos de empresa europeus.” No entanto, e como assinala LUIS GONÇALVES DA SILVA, *in Código do Trabalho Anotado*, p. 922, “[o]s fundamentos das estruturas são diferentes: as comissões de trabalhadores e as associações sindicais têm assento constitucional (artigos 54.º e 56.º), enquanto os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho e os conselhos de empresa europeus têm por base o Direito da União Europeia [...]”.

Ora, é precisamente sobre a tutela cautelar e a suspensão judicial do despedimento¹⁴ destes *trabalhadores protegidos* que vamos aqui e agora falar.

II. A suspensão judicial do despedimento do trabalhador protegido

Segundo o disposto no artigo 55.º, n.º 6, da CRP, “[o]s representantes eleitos dos trabalhadores gozam do direito à informação e consulta, bem como à **proteção legal adequada contra quaisquer formas de condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas funções** [sublinhado nosso]”.

Fazendo apelo a GOMES CANOTILHO, *et al.*, este “[...] direito de **protecção legal adequada dos representantes eleitos dos trabalhadores** (nº 6) desdobra-se em duas dimensões: (a) a *dimensão subjectiva*, pois trata-se da consagração de um verdadeiro *direito de defesa* dos representantes eleitos dos trabalhadores no exercício das suas funções; [e] (b) a *dimensão objectiva*, traduzida na consagração de uma *imposição constitucional* dirigida ao legislador no sentido de este concretizar as formas de protecção adequadas [itálico e sublinhado dos autores] [...]”¹⁵.

Os insignes constitucionalistas vindos de citar, quanto à razão de ser desta protecção legal/constitucional que é conferida aos representantes eleitos dos

¹⁴ Encontra-se, portanto, excluída desta nossa abordagem a situação que se encontra prevista no artigo 8.º-C (*Reforço dos meios e poderes da Autoridade para as Condições do Trabalho*) da Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março (aditado pela Lei n.º 14/2020, de 9 de maio), diploma legal que, como se sabe, aprovou medidas excepcionais e temporárias de resposta à situação epidemiológica provocada pelo coronavírus SARS-CoV-2 e da doença COVID-19, e cuja redação é a que segue: “1 - Durante a vigência da presente lei e de forma a reforçar os direitos e garantias dos trabalhadores, sempre que um inspetor do trabalho verifique a existência de indícios de um despedimento em violação dos artigos 381.º, 382.º, 383.º ou 384.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, lavra um auto e notifica o empregador para regularizar a situação. 2 - Com a notificação ao empregador nos termos do número anterior e até à regularização da situação do trabalhador ou ao trânsito em julgado da decisão judicial, conforme os casos, o contrato de trabalho em causa não cessa, mantendo-se todos os direitos das partes, nomeadamente o direito à retribuição, bem como as inerentes obrigações perante o regime geral de segurança social. 3 - A competência para a decisão judicial referida no número anterior é atribuída aos tribunais do trabalho”. *Vide* sobre a matéria, e por todos, JOANA VASCONCELOS, ““Suspensão” pela ACT do Despedimento que Repute Ilícito: Sentido, Alcance e Limites de uma Medida Excepcional”, pp. 1557-1578.

¹⁵ J. J. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, p. 737.

trabalhadores, referem que ela “[...] decorre naturalmente da sua [ou seja, da destituição] situação de particular «exposição» perante as entidades empregadoras e as entidades públicas, encabeçando e dirigindo as reivindicações para a defesa dos direitos dos restantes trabalhadores, o que os transforma naturalmente em alvos privilegiados de retaliações ou outros abusos de poder privado dessas entidades. Por isso, o tratamento adequado deve ter particularmente em conta as dimensões garantísticas necessárias contra os despedimentos sem justa causa, sobretudo os despedimentos discriminatórios violadores dos princípios estruturantes do Estado de direito democrático [...]”¹⁶.

Ainda a este propósito, e no âmbito de um outro texto escrito por GOMES CANOTILHO, desta feita em coautoria com o saudoso JORGE LEITE, refere-se que “[a] *ratio* dos preceitos constitucionais não é a de criar um *privilegium* a favor de certas categorias de trabalhadores, mas a de compensar a desigualdade jurídica e política dos representantes eleitos dos trabalhadores perante eventuais *desvios do poder* dos empresários que utilizam os poderes de licenciamento para neutralizar ou limitar a liberdade sindical e os direitos colectivos dos trabalhadores”¹⁷⁻¹⁸.

Isto posto, e quanto à identificada dimensão objetiva que se extrai do n.º 6 do artigo 55.º da CRP, o legislador ordinário português começou por dar consagração — processual e procedimentalmente falando¹⁹ — à sobredita

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ J. J. GOMES CANOTILHO e JORGE LEITE, *A Inconstitucionalidade da Lei dos Despedimentos*, p. 45.

¹⁸ Neste mesmo sentido, cf. JOÃO LEAL AMADO, “O Estatuto dos Representantes dos Trabalhadores em Matéria de Transferência e Despedimento”, p. 152: “Não se trata, como é óbvio, de instituir um tratamento privilegiado para esta classe de trabalhadores; trata-se, pelo contrário, de respeitar escrupulosamente o princípio da igualdade, o qual, como é sabido, manda tratar de modo igual o que é igual e de modo diferente o que é desigual, na proporção da respectiva diferença. Ora, a assunção de responsabilidades ao nível das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores coloca aqueles que são eleitos numa situação distinta da dos demais trabalhadores: serão eles que, em princípio, irão encarnar a conflitualidade inerente à relação laboral, serão eles que irão liderar os processos reivindicativos em relação à entidade empregadora, serão eles os principais protagonistas do dissídio colectivo... o que, evidentemente, os coloca numa situação de especial vulnerabilidade face àquela”; e LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código...*, *cit.*, p. 946: “[a] especial tutela dos trabalhadores que exercem funções representativas visa acautelar a afetação do vínculo laboral por motivos que se prendem com a atividade representativa dos trabalhadores e que nada têm a ver com a prestação laboral, garantindo-se, deste modo, uma efetiva liberdade do exercício de atividade”.

¹⁹ Pois os artigos 22.º, 23.º e 24.º (quanto aos membros da direção e dos corpos gerentes das associações sindicais), e os artigos 32.º, 34.º e 35.º (quanto aos delegados sindicais), todos da designada Lei Sindical (DL n.º 215-B/75, de 30 de abril), e ainda, quanto aos membros das comissões de trabalhadores, das comissões coordenadoras e das subcomissões de trabalhadores, o artigo 16.º da Lei das Comissões de Trabalhadores

imposição constitucional através da Lei n.º 68/79, de 9 de outubro²⁰, segundo a qual o despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras só podia ter lugar, após a elaboração de procedimento disciplinar nos termos legais, e só após um *controlo judicial prévio*²¹ a operar por intermédio da propositura de uma ação judicial²².

No entanto, a suprarreferida Lei n.º 68/79 acabaria por ser revogada pelo artigo 2.º do DL n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro, que aprovou o então regime jurídico da cessação do contrato de trabalho, substituindo-se, desse modo, a proteção legal acrescida que resultava da necessidade de prévia instauração de uma ação judicial, tendente à verificação *a priori* da justa causa invocada pela entidade empregadora, pela proteção bem menos robustecida contida no artigo 14.º, n.º 3, do RJCT.

Ou seja, no caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores²³, a suspensão judicial do seu

(Lei n.º 46/79, de 12 de setembro), já continham, em si mesmo, medidas protetoras dos identificados membros de ERCT, designadamente quanto a faltas, ao crédito de horas, à proibição de transferência de local de trabalho sem o seu acordo e quanto à presunção de inexistência de justa causa de despedimento e consequências reintegratórias/indemnizatórias do despedimento em que não se provasse a aludida justa causa.

²⁰ Diploma legal atinente à *protecção contra despedimentos de representantes de trabalhadores*.

²¹ Defendendo a solução legal de então, J. J. GOMES CANOTILHO, *et al.*, *A Inconstitucionalidade...*, *cit.*, pp. 47-48: “O mínimo que se pode dizer a respeito do *direito à protecção adequada* por parte dos representantes eleitos dos trabalhadores, é que a *reserva de acção judicial* não retira a competência de decisão do despedimento à entidade empregadora. A esta continua a pertencer a competência, iniciativa e motivação do despedimento, exigindo-se apenas que, *cautelares e previamente*, antes da violação do direito à segurança no emprego e dos direitos colectivos dos trabalhadores, se reserve aos tribunais, e só a eles, não apenas a apreciação da causa real e séria («justa causa»), como também a prévia fiscalização de que a sanção máxima não encobre uma agressão à liberdade sindical, isto é, de que a sanção não é também determinada, ou não é apenas determinada, pela qualidade de dirigente ou delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores. Acresce que a introdução da acção judicial e da «reserva de decisão judicial» representa uma solução de *concordância prática* razoavelmente harmonizadora dos interesses conflituantes: o direito à segurança no emprego e os direitos colectivos dos trabalhadores, por um lado, e o direito à iniciativa económica (no qual estão englobados os *managerial rights*), por outro lado. A exigência de um controlo judicial prévio não é senão um *instrumento cautelar* impeditivo do *exercício imediato* de licenciamento por parte do «poder privado»”.

²² Um pouco à imagem, *mutatis mutandis*, do que se encontra atualmente previsto no artigo 63.º, n.º 6, do CT, quanto às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e ao trabalhador no gozo de licença parental.

²³ O CT2003 viria a alargar o âmbito de aplicação subjetiva da norma legal também ao *membro de conselho de empresa europeu* (*ex vi* do artigo 456.º, n.º 3).

despedimento — requerida no domínio do respetivo procedimento cautelar especificado — só não deveria ser decretada se o tribunal concluísse pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa para despedimento.

Estava assim instituída a solução legal que hoje se encontra contida no artigo 410.º, n.º 4, do CT, e que constitui o cerne desta nossa análise.

Uma questão, desde logo, se colocou a tal propósito. Até que ponto é que esta *transfiguração* ao nível do regime processual legal de proteção dos trabalhadores membros de ERCT ia ao encontro da imposição constitucional *sub judice*?

Volvendo às insuspeitas palavras de GOMES CANOTILHO, *et al.*, “[...] o direito à proteção adequada dos representantes eleitos dos trabalhadores é um direito incidível de garantias processuais e procedimentais. Se não é líquido que a Constituição exige inderogavelmente uma acção judicial prévia com a consequente reserva de decisão judicial, também não deixa de ser seguro que ela impõe instrumentos procedimentais e processuais eficazes para evitar situações de constrangimento, condic[i]onamento ou limitação do exercício legítimo das funções dos representantes eleitos dos trabalhadores. *Mais seguro ainda é que ela proíbe a eliminação das garantias processuais e procedimentais existentes, sem que outras igualmente adequadas e eficazes venham a ocupar o seu lugar*”²⁴.

Destarte, e agora com recurso a RODRIGUES DA SILVA, “[a] Lei dos Despedimentos aprovada pelo Dec.-lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, veio resolver a questão da constitucionalidade da proteção especial contra o despedimento concedida pela Lei n.º 68/79 aos representantes dos trabalhadores, eliminando o benefício no domínio da verificação judicial do despedimento mas transpondo a protecção para o domínio do processo de suspensão do despedimento. [...] Assim se mantém, transfigurado, um regime de especial protecção contra o despedimento dos representantes dos trabalhadores, que não lhes oferece melhor protecção nem é mais conforme ao princípio constitucional da igualdade de tratamento. Sempre entendemos, porém, que a Lei n.º 68/79 era constitucional, por não constituir privilégio proteger especialmente quem necessita de ser especialmente protegido — como é o caso”²⁵.

²⁴ J. J. GOMES CANOTILHO, *et al.*, *A Inconstitucionalidade...*, cit., p. 48.

²⁵ JOSÉ MARIA RODRIGUES DA SILVA, “O Processo Judicial de Despedimento”, pp. 63-64.

Respondida (afirmativamente) que está a questão da constitucionalidade da proteção legal dos trabalhadores membros de ERCT, em caso de despedimento, por via da tutela cautelar, eis que se coloca uma outra questão: quais são as implicações jurídicas da solução vertida no n.º 4 do artigo 410.º do CT?

¿Em termos práticos, o que é que se extrai verdadeiramente do seguinte trecho legal: “A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada”.

Antes de tudo o mais, importa assinalar que o legislador, ao referir-se, em concreto, à *providência cautelar de suspensão de despedimento*, está a referir-se à “pretensão de direito material que é deduzida ou decretada pelo tribunal”²⁶, *in casu*, à *paralisação do efeito extintivo do despedimento*²⁷ ou, se preferirmos, ao *afastamento provisório da eficácia extintiva da declaração de despedimento*²⁸, e não à “vertente adjectiva ou procedimental”²⁹ que se consubstancia no procedimento cautelar especificado propriamente dito.

Em segundo lugar, que a regra decisória contida no artigo 39.º, n.º 1, alínea b), do CPT — mais precisamente a de que “[a] suspensão é decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela probabilidade séria de ilicitude do despedimento, designadamente quando o juiz conclua [... p]ela provável inexistência de justa causa” — sofre aqui um importante desvio³⁰.

Com efeito, independentemente do facto de o trabalhador membro de uma ERCT ter ao seu dispor, caso seja alvo de um despedimento com alegação de justa causa, e tal e qual o trabalhador dito *comum*, a possibilidade de requerer³¹, prévia ou incidentalmente a uma ação de impugnação do despe-

²⁶ Fazendo uso da expressão de ABRANTES GERALDES, *Temas da Reforma do Processo Civil*, p. 38.

²⁷ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, p. 819.

²⁸ PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, p. 471.

²⁹ ABRANTES GERALDES, *Temas...*, *cit.*, p. 38.

³⁰ Apelidado por B. G. LOBO XAVIER, *Manual...*, *cit.*, p. 211, como uma *sensível vantagem* dos trabalhadores membros de ERCT, mas por J. LEAL AMADO, “O Estatuto...”, *cit.*, p. 161, como uma mera *nuance legal* e como *pouco significativa na prática*.

³¹ Convém equacionar, outrossim, a *legitimidade (ativa) indireta das próprias ERCT*, resultante do preceituado no artigo 5.º do CPT ou, quando muito, da utilização de um argumento *a maiori ad minus* ao identificado

dimento³², a suspensão judicial desse seu despedimento, quanto ao primeiro (i.e., ao *protegido*) a suspensão **só não será decretada** se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada, enquanto no caso do segundo (i.e., do *comum*) a suspensão **só será decretada** se o tribunal concluir pela probabilidade séria de ilicitude do despedimento fruto da provável inexistência de justa causa.

Na esteira de raciocínio de RODRIGUES DA SILVA, “[q]uer isto dizer que o «non liquet» probatório, formulado em termos de probabilidade ou verosimilhança, favorece a entidade patronal quando o requerente da providência é um trabalhador comum e favorece o trabalhador quando o requerente da providência é um representante sindical ou um membro das Comissões de Trabalhadores [a que acresce, hodiernamente, o membro das subcomissões de trabalhadores, o representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho e o membro de outras estruturas previstas em legislação específica, designadamente os conselhos de empresa europeus]”³³⁻³⁴.

É caso, então, para se concluir que, *in dubio, pro repraesentativus*³⁵.

preceito legal. Admitindo a referida hipótese, vide ABRANTES GERALDES, *Suspensão...*, cit., p. 30: “No campo do mesmo pressuposto da legitimidade em sentido amplo, importa observar especialmente o que se dispõe no art. 5.º, n.º 2, do CPT, traduzindo uma situação de legitimidade indirecta ou extraordinária, em que a associação sindical, quando intervém a requerer a suspensão do despedimento, não actua no seu próprio interesse mas no interesse do trabalhador que, reunindo as condições aí assinaladas, tenha sido alvo de despedimento ilícito”.

³² Seja ela uma ação, sob a forma de processo especial, de *impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento* (artigos 98.º-B a 98.º-P do CPT), seja ela, no caso de não se encontrarem preenchidos os requisitos constantes do artigo 98.º-C, n.º 1, do CPT, uma *ação de impugnação do despedimento sob a forma de processo comum* (artigos 48.º, n.º 3, 49.º e 54.º e segs. do CPT).

³³ RODRIGUES DA SILVA, “O Processo...”, cit., p. 63.

³⁴ “O que se traduz em dizer que [os *trabalhadores protegidos*] beneficiam de uma presunção de ilicitude do despedimento, não lhes competindo, ao contrário do que sucede com os *outros* trabalhadores, fazer a prova sumária de inexistência de justa causa de despedimento” – ALBINO MENDES BAPTISTA, *Código de Processo do Trabalho Anotado*, p. 90.

³⁵ Enfatizando, de igual modo, este ponto em concreto, vide J. LEAL AMADO, “O Estatuto...”, cit., p. 161: “Dir-se-ia, pois, que, em caso de dúvida, a providência será concedida ao representante eleito, mas não já ao trabalhador comum”; e P. FURTADO MARTINS, *Cessação...*, cit., pp. 468-469: “Temos sustentado, aliás na esteira de outros autores, que em caso de dúvida o tribunal não pode decretar a suspensão. Só assim não será quando estiver em causa o despedimento de um trabalhador membro da estrutura de representação coletiva dos trabalhadores (artigo 410.º, 4), e nos despedimentos de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes (cfr. artigo 63.º, 7), em que se segue a regra oposta: a suspensão é em princípio decretada, a não ser que o tribunal conclua que existe uma probabilidade séria de o despedimento ser justificado”.

Em último lugar, compulsada, uma vez mais, a redação do n.º 4 do artigo 410.º do CT, resulta notória a sua similitude com um dos números que compõem o artigo 63.º do CT, preceito legal que, como bem se saberá, estabelece uma série de medidas de proteção, em caso de despedimento, para as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e para os trabalhadores no gozo de licença parental.

Com efeito, segundo o disposto no n.º 7 do artigo 63.º do CT, “[a] suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa”.

Além da preocupação (?) do legislador em usar uma terminologia mais neutra a nível lexical — i.e., *suspensão judicial do despedimento* ao invés de *providência cautelar de suspensão de despedimento* —, escapando, dessa forma, à já apontada diferença entre os conceitos de *providência* e de *procedimento* cautelares, esta última disposição legal acaba por ir ainda mais longe em relação ao preceituado no artigo 410.º, n.º 4, do CT, pois o decretamento da suspensão do despedimento só não ocorrerá quando, cumulativamente, o parecer da CITE for favorável ao despedimento e quando o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

III. A confrontação com um outro caso de proteção legal

Não se pretendendo entrar na discussão quanto à maior ou menor *relevância jurídica* de determinadas categorias específicas de trabalhadores³⁶,

³⁶ Espaço apenas para se dar conta, a este respeito, da posição de J. LEAL AMADO, “O Estatuto...”, *cit.*, p. 165: “Certo, o ordenamento jurídico deve tutelar com particular carinho uma trabalhadora grávida, por exemplo, visto que ela é, amiúde, alvo de procedimentos discriminatórios. Mas não se passará o mesmo, *mutatis mutandis*, em relação a um delegado sindical ou a um membro da comissão de trabalhadores? Parece-nos que só alguma ingenuidade permitirá dar uma resposta negativa a esta questão... Objectar-se-á que a maternidade constitui um valor social eminente, de acordo com o próprio texto constitucional (art. 68.º, n.º 2, da CRP) — coisa que, por óbvia, não se discute. Mas não se deverá ignorar que as associações sindicais (e as restantes estruturas de representação colectiva dos trabalhadores) constituem peças essenciais de qualquer democracia digna desse nome. E aqueles que, numa relação fortemente assimétrica e marcadamente conflitual como é a relação laboral, assumem a condição de representantes dos trabalhadores, carecem de uma *protecção adequada* (segundo a CRP) e *eficaz* (segundo a OIT) — coisa que, pelos motivos expostos, é muito discutível que exista no nosso ordenamento”.

há, no entanto, que equacionar se o regime mais protetor que o legislador ordinário decidiu consagrar no artigo 63.º do CT para o caso das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou do trabalhador no gozo de licença parental, se justifica no caso dos trabalhadores membros de ERCT.

Ou seja, e por um lado, será que faz atualmente sentido repriminar a solução legal que outrora existiu no âmbito da Lei n.º 68/79, fazendo, assim, preceder o despedimento de um *trabalhador protegido* de uma prévia ação judicial³⁷?

E, por outro lado, no caso de o despedimento do aludido *trabalhador protegido* vir a ser judicialmente declarado ilícito, a entidade empregadora poder-se-á opor à reintegração desse trabalhador?

Em termos práticos são apenas estas as questões a dilucidar, pois quanto à necessidade/existência de um *parecer prévio*³⁸ ao despedimento, quanto à *presunção de que o despedimento foi feito sem justa causa*³⁹ e quanto à *majoração indemnizatória alternativa à reintegração do trabalhador*⁴⁰, poucas ou quase nenhuma são as diferenças entre os identificados regimes.

³⁷ Posição que, se bem se entende, acaba por ser defendida por J. LEAL AMADO, “O Estatuto...”, *cit.*, p. 165.

³⁸ Que, no caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, deve ser, nos termos do artigo 63.º, n.º 1, do CT, solicitado pelo empregador à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (i.e., à CITE), sob pena de ilicitude do despedimento (*ex vi* da alínea d) do artigo 381.º do CT); e, no caso de existência de comissão de trabalhadores na empresa-arguente do procedimento disciplinar instaurado e no caso de o trabalhador-arguido ser representante sindical, também poderá ser emitido por associação sindical ou pela própria comissão de trabalhadores (*cf.* artigos 356.º, nos 5 e 6, e 357.º, nos 1 e 4, do CT), devendo, a existir, ser ponderado na decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador, sob pena de invalidade do procedimento disciplinar e, consequentemente, de ilicitude do despedimento (por força do artigo 382.º, nos 1 e 2, alínea d), do CT).

³⁹ Constante, no caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, do n.º 2 do artigo 63.º do CT; e, no caso dos trabalhadores membros de ERCT do n.º 3 do artigo 410.º do CT — neste mesmo sentido, *vide* LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código...*, *cit.*, p. 946: “Importa começar por sublinhar que, ao contrário do que acontece com os restante nos deste artigo e de outros (por exemplo, 411.º, n.º 1), a expressão utilizada no recorte da previsão normativa não foi a de “membro de estrutura de representação coletiva” – por vezes, também com[] o aditamento “dos trabalhadores” –, mas apenas o de “(...) trabalhador candidato a membro de qualquer dos corpos sociais de associação sindical ou que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais (...)”, o que coloca a necessidade de esclarecer o âmbito aplicativo da norma, sabendo-se que temos uma diversidade de estruturas de representação (artigo 404.º). Com efeito, consideramos que não existe nenhum fundamento objetivo que permita conferir esta tutela acrescida somente aos trabalhadores que foram candidatos, tenham exercido ou exerçam funções nos corpos sociais das associações sindicais, em especial tendo presente o consagrado no artigo 55.º, n.º 6, da CRP, razão pela qual sustentamos a aplicação do n.º 3, tal como os restantes números prevêem expressamente, aos membros de estrutura de representação coletiva”.

⁴⁰ Veja-se, respetivamente, o artigo 63.º, n.º 8, e o artigo 410.º, n.º 6, ambos, do CT.

Antecipando, desde já, as respostas a dar às duas perguntas formuladas *supra*, no caso da primeira consideramos que não e, no caso da segunda, consideramos que sim.

Vejamos.

Já tivemos oportunidade de propugnar⁴¹, na esteira da posição de HENRIQUE SALINAS⁴², que a possibilidade de o empregador efetuar um despedimento com alegação de justa causa sem utilização prévia de um procedimento disciplinar, optando antes pela via dos tribunais através do recurso direto a uma ação judicial de resolução do contrato de trabalho, se lhe encontra vedada, dado que “[e]stá em causa o exercício de um direito potestativo que pode ter lugar por acto unilateral e por via extrajudicial, não podendo entender-se que o recurso aos tribunais constitui “uma necessidade razoável, fundada, de lançar mão do processo ou de fazer prosseguir a acção”. E por isso deverá entender-se que, se a entidade patronal recorre directamente à via judicial poderá ver-se confrontada com a absolvição na instância do trabalhador, com fundamento em falta de interesse em agir”⁴³.

Acresce ainda que o procedimento disciplinar para aplicação da sanção disciplinar expulsiva de despedimento, além de ser *conditio sine qua non* deste último⁴⁴, está imbuído de mecanismos próprios de controlo da decisão disciplinar (intraprocedimentais e extrajudiciais) que são exercidos por parte do trabalhador e dos seus representantes, isto sem prejuízo, muito naturalmente, do controlo judicial *a posteriori* que estoutros sempre podem utilizar.

Não se vislumbra, portanto, especial utilidade em fazer preceder, de novo, a decisão de despedimento de um trabalhador membro de ERCT de uma prévia — e, muito provavelmente, morosa⁴⁵ — ação judicial. Ademais, importa não

⁴¹ PAULO SOUSA PINHEIRO, *O Procedimento Disciplinar no Âmbito do Direito do Trabalho Português*, p. 112.

⁴² HENRIQUE SALINAS, “Algumas Questões sobre as Nulidades do Processo de Despedimento”, pp. 40-43.

⁴³ Secundando, de igual modo, a posição de HENRIQUE SALINAS de impossibilidade de substituição do *processo de despedimento* por uma *ação judicial de resolução do contrato*, vide P. FURTADO MARTINS, *Cessação...*, *cit.*, p. 183.

⁴⁴ Sob pena de ilicitude (*ex vi* do artigo 381.º, alínea c), do CT).

⁴⁵ Ainda que à referida ação fosse atribuída natureza urgente, em consonância, aliás, com os artigos 26.º, n.º 1, alínea b), do CPT, e 410.º, n.º 5, do CT. De facto, e olhando para a extensa lista das ações com natureza urgente que consta do n.º 1 do artigo 26.º do CPT — a que se adicionam, outrossim, todos os procedimentos cautelares laborais mercê do prescrito no artigo 363.º, n.º 1, do CPC, por via da remissão operada pelos números 1 dos artigos 32.º e 33.º do CPT —, é caso para perguntar se no âmbito do processo do trabalho a regra não é, afinal, a da urgência?!

olvidar que a proteção que é conferida a estes trabalhadores por intermédio do *decretamento mais facilitado* da providência cautelar de suspensão de despedimento acabará por redundar numa muito provável e rápida reintegração, isto partindo do pressuposto de que a decisão de decretamento da suspensão tem também em si implícita a condenação do empregador na reintegração (provisória) do trabalhador⁴⁶.

Em relação à segunda questão, e contrariamente ao que ocorre nos despedimentos (ilícitos) de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental⁴⁷, o legislador “[...] não esclarece se o empregador poderá, nesta sede, opor-se à reintegração do trabalhador-representante ilicitamente despedido [...]”⁴⁸, pelo que é legítimo perguntar se a proibição de oposição à reintegração que está pensada para aquela outra categoria específica de trabalhadores não deverá ser também aqui replicada⁴⁹.

Como já anunciáramos anteriormente, entendemos que, *in casu*, não recai sobre a entidade empregadora qualquer proibição (similar) ao nível da possibilidade de requerer ao tribunal a exclusão da reintegração⁵⁰, desde que o faça nas situações identificadas na lei e com fundamento em factos e

⁴⁶ Veja-se, a este propósito e no mesmo sentido, ABRANTES GERALDES, *Suspensão...*, *cit.*, pp. 33 e 66.

⁴⁷ Onde, de acordo com a primeira parte do n.º 8 do artigo 63.º do CT, “[s]e o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º [...]”.

⁴⁸ J. LEAL AMADO, “O Estatuto...”, *cit.*, p. 165.

⁴⁹ Admitindo a referida hipótese, *vide* JOÃO LEAL AMADO, *et al.*, *Direito do Trabalho – Relação Individual*, p. 1095: “[...] o direito à reintegração é expressamente ressalvado no CT quando se trate de um despedimento ilícito de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental (n.º 8 do art. 63.º). E, ainda que o CT não constitua propriamente um modelo de clareza a este respeito, julga-se que também não poderá verificar-se qualquer oposição patronal à reintegração do trabalhador ilicitamente despedido quando este seja um representante dos trabalhadores (representante sindical, membro de comissão de trabalhadores ou membro de conselho de empresa europeu), nos termos do n.º 6 do art. 410.º do CT”. Porém, e em sentido contrário, *cf.* PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, p. 1049 (n. 2263): “Ainda que possa ser questionada a natureza taxativa destes pressupostos, parece dificilmente sustentável a tese de que, ao lado da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, se deva colocar o trabalhador representante de outros trabalhadores (membro de comissão de trabalhadores ou de conselho de empresa europeu ou representante sindical) no elenco das limitações à oposição à reintegração [...], pois não há qualquer similitude quanto à justificação de proteção de tais trabalhadores e do respetivo regime (arts. 456.º e ss. do CT) não consta esta limitação”.

⁵⁰ Sobre a possibilidade de “[...] o empregador, na sua oposição à suspensão do despedimento (art. 34.º, n.º 1, do CPT), requerer ao tribunal que exclua a reintegração do trabalhador, nas situações e pelos motivos previstos no art. 392.º do CT [...]”, *vide* JOANA VASCONCELOS, “Sobre os Efeitos da Providência Cautelar de Suspensão do Despedimento”, pp. 612-614.

circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa (artigo 392.º, n.º 1, do CT)⁵¹.

Com efeito, se outra tivesse sido a vontade do legislador, estamos certos de que a redação do artigo 410.º, n.º 6, teria sido, em tudo, semelhante à que foi adotada para o artigo 63.º, n.º 8, ambos do CT. De resto, e ainda dentro desta literalidade legal, estranho seria que o legislador fizesse alusão à indemnização substitutiva da reintegração a ser calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º do CT, se não pretendesse que o n.º 1 do aludido preceito fosse aplicável *in casu*.

IV. A (in)aplicabilidade da inversão do contencioso no caso *sub judice*

É consabido que no que diz respeito à (in)aplicabilidade do *regime da inversão do contencioso* ao procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento, o legislador, através das alterações ao CPT introduzidas pela Lei n.º 107/2019, quis vincar bem a diferença entre, por um lado, os despedimentos que dão origem a uma *ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento* (constante dos artigos 98.º-B a 98.º-P) e os que, por outro, dão origem a uma *ação de impugnação do despedimento sob a forma de processo comum* (artigos 54.º e segs.) ou a um *processo de impugnação de despedimento coletivo* (artigos 156.º a 161.º).

⁵¹ Convirá, no entanto, chamar aqui à colação o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 338/2010, publicado no Diário da República, 1.ª série, n.º 216, de 8 de novembro de 2010, a págs. 5016: “Em conclusão, podemos dizer que o regime do artigo 392.º apenas se aplica nos casos em que haja factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa; o preceito presume *iuris et de iure* que tal só é susceptível de suceder em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção. A verificação de tais pressupostos não é feita pelo empregador, tendo, sim, de ser objectivamente aferida pelo tribunal que caso os considere justificados deverá substituir a reintegração por uma indemnização que poderá ter o dobro do valor do que aquela a que o trabalhador teria direito em condições normais. A solução do artigo 392.º, constituindo uma restrição ao direito à segurança no trabalho, consagrado no artigo 53.º da Constituição, afigura-se uma restrição justificada, nos termos do artigo 18.º, n.º 2, dessa mesma Constituição, em nome de outros bens ou interesses constitucionalmente relevantes”.

Se relativamente aos primeiros não subsistem agora grandes dúvidas de que não há margem para equacionar a inversão do contencioso⁵² — de facto, não fazia nenhum sentido lançar mão de um regime que, na prática, possibilitava a dispensa de propositura de uma ação judicial por parte do requerente do procedimento cautelar, quando essa mesma ação, afinal, já se encontrava pendente e tinha natureza urgente (*ex vi* dos artigos 34.º, n.º 4, 98.º-C, n.º 2, e 26.º, n.º 5, bem como do artigo 26.º, n.º 1, alínea a), todos, do CPT) —, se atentarmos nos *efeitos* da declaração judicial da *ilicitude* do despedimento⁵³ e na mais do que provável reclamação de *outros créditos retributivos* emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, continuamos com fundadas e sérias dúvidas acerca da possibilidade de se utilizar a inversão do contencioso nos restantes casos que integram o âmbito de aplicação deste procedimento cautelar especificado laboral⁵⁴.

Na nossa opinião, tal só pode ocorrer se o trabalhador apenas quiser a *reintegração*⁵⁵. Se ele optar pela indemnização substitutiva da reintegração (do artigo 391.º do CT⁵⁶) ou pretender uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais causados pelo ilícito despedimento, então a inversão do contencioso não se poderá verificar, dado que a providência cautelar decretada, para além de ser completamente distinta da tutela definitiva, não será, de todo, adequada a realizar a composição definitiva do litígio.

A fortiori no caso dos *trabalhadores protegidos*, pois além da tutela indemnizatória resultante do n.º 3 do artigo 392.º do CT ou de IRCT⁵⁷ (artigo 410.º,

⁵² Para maiores e melhores desenvolvimentos, *vide* PAULO SOUSA PINHEIRO, “A Inversão do Contencioso nos Procedimentos Cautelares Laborais”, pp. 175-205.

⁵³ Que passam, além da *reintegração* do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade (artigo 389.º, n.º 1, alínea b), do CT), pelo aspeto *indemnizatório/compensatório* (artigos 389.º, n.º 1, alínea a), 390.º e 391.º, todos, do CT).

⁵⁴ Rejeitando, sem mais, a sua aplicação, *vide* JOANA VASCONCELOS, “Sobre os...”, *cit.*, p. 621: “A suspensão do despedimento mostra-se, assim “inadequada” a “realizar a composição definitiva do litígio”, pelo que lhe será inaplicável a inversão do contencioso, qualquer que seja a espécie de processo – comum ou especial, previsto nos arts. 98.º-B segs. do CPT – que deva seguir a sua impugnação judicial”.

⁵⁵ Com posição similar, *cf.* SILVIA SARAIVA, *in Brevíssimas Notas sobre as Alterações ao Código de Processo do Trabalho (A Lei n.º 107/2019, de 9 de Setembro)*, p. 41.

⁵⁶ Indemnização essa cujo montante, relembre-se, será determinado pelo tribunal entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, atendendo não só ao valor da retribuição, mas também ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381.º do CT.

⁵⁷ Veja-se, sobre este(s), o artigo 2.º do CT.

n.º 6, do CT), ainda podemos ter necessidade de entrar no sempre *movediço* terreno da prova da *abusividade* da sanção disciplinar de despedimento aplicada aos ditos trabalhadores (*cf.*, a este propósito, o artigo 331.º, n.ºs 1, alínea c), 2, 3, 4 e 6, do CT).

V. Alguma (pouca) jurisprudência sobre a matéria

Para finalizar, decidiu-se fazer referência aos poucos arestos de que se tem conhecimento sobre a matéria em apreço.

Destarte,

Segundo o acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 3 de abril de 1990⁵⁸,

[...] Aos membros dos corpos gerentes dos sindicatos, aos delegados sindicais e aos membros de comissões de trabalhadores está especialmente cometida a representação e defesa dos interesses específicos dos trabalhadores por conta de outrem face às entidades patronais, quer no âmbito da empresa, quer no respectivo ramo de actividade profissional. Tais interesses revelam-se, em regra, conflituantes com os dos empregadores.

É inegável que trabalhadores investidos naquelas funções se encontram colocados no centro dessa dinâmica conflitual de interesses, cumprindo-lhes mesmo exprimi-la e polarizá-la do lado de uma das partes em causa. Por isso, é também inegável a possibilidade de o relacionamento entre tais trabalhadores e as suas entidades patronais vir a revestir-se de uma especial tensão, susceptível de ter reflexos no desenvolvimento da própria relação laboral. [...]

Segundo o n.º 1 do art. 14.º, do Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual de Trabalho, [...] o trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias contados da recepção da comunicação da decisão da entidade patronal, acrescentando o n.º 3 do mesmo preceito que no «caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal

⁵⁸ Publicado na *CJ*, Ano XV (1990), Tomo I, págs. 102-104.

concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa para despedimento». Trata-se de um regime mais favorável do que o consagrado no n.º 1 do art. 43.º, do Código de Processo de Trabalho, para a generalidade dos trabalhadores, em ordem a assegurar protecção adequada aos representantes dos trabalhadores, contra eventuais despedimentos abusivos.

Na verdade, os representantes sindicais ou membros de comissão de trabalhadores, quando despedidos, beneficiam, de algum modo, de uma presunção de ilicitude do despedimento, uma vez que a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa para o despedimento.

Ora, o requerente foi eleito em 1 de Junho de 1988 para os corpos gerentes do sindicato dos trabalhadores da construção civil, madeira, mármore e afins do distrito de Coimbra, para o triénio de 1988 a 1991, beneficiando, pois, do regime consagrado no n.º 3 do referido art. 14.º. Consequentemente, a suspensão do despedimento só não deverá ser decretada se for de concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa. [...]

Analisando agora a matéria de facto provada, constata-se que o M.mo. Juiz «a quo» considerou suficientemente demonstrado o comportamento do requerente descrito na nota de culpa e traduzido no facto de, dirigindo-se ao sócio gerente da empresa empregadora, ter proferido as seguintes expressões: «vá badamerda! Já caguei muitas vezes no mar e ninguém me mete medo» [*sic*]. Estas expressões foram ditas após aquele sócio gerente [pedir] que se calasse, no decurso de um desentendimento havido entre o requerente e o seu encarregado acerca do que deveria fazer outro trabalhador da mesma empresa, que pedira ao requerente a entrega de material de cofragem, que detinha no dumper por ele manobrado.

Face à gravidade do indicado comportamento e às suas consequências, a ruptura da relação laboral afigura-se irremediável, sem que outra sanção seja susceptível de sanar a crise contratual aberta com tal comportamento.

D[ai] que inexistia fundamento para decretar a suspensão do despedimento, porquanto se impõe concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa para o despedimento.

Nos termos do acórdão da dita Relação, desta feita datado de 12 de janeiro de 1995⁵⁹,

Os membros das comissões de trabalhadores (e bem assim os representantes sindicais) beneficiam, quando despedidos, de uma presunção de ilicitude do despedimento (como resulta do disposto no artigo 14.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 64-A/89).

Conforme o sumariado no acórdão da Relação de Lisboa de 10 de novembro de 1999⁶⁰,

I — Nos termos do n.º 3 do art. 14 do DL n.º 64-A/89, no caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores a suspensão de despedimento só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria da verificação de justa causa para o despedimento.

II — A trabalhadora, delegada sindical e membro da comissão de trabalhadores, que não acatou a ordem dada pelo director de recursos humanos, de receber das suas mãos uma nota de culpa elaborada noutra processo disciplinar, fazendo questão que esse documento lhe fosse enviado pelo correio, apesar de constituir uma desobediência ilegítima, atenta as circunstâncias do caso concreto não tem a gravidade que justificasse a sanção de despedimento, verificando-se a probabilidade séria de inexistência de justa causa, pelo que deve ser decretado [*sic*] a suspensão de despedimento.

De acordo com o disposto no acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 12 de maio de 2008⁶¹,

⁵⁹ Publicado no *BMJ*, 443.º, p. 460.

⁶⁰ Publicado na *CJ*, Ano XXIV (1999), Tomo V, págs. 156-158.

⁶¹ Prolatado no processo n.º 0841266, disponível em www.dgsi.pt.

[...] para além dos demais requisitos para a existência de justa causa, necessário é que o comportamento do trabalhador determine a impossibilidade prática da manutenção do vínculo laboral.

Não tendo a Requerida atribuído, aquando do despedimento de 10.08.07, relevância suficiente a tal facto (ou justificado, sequer, eventual impossibilidade de, então, a ele atender) para fundamentar o despedimento, apenas será possível a conclusão de que ele não determina, nem pode determinar, a impossibilidade prática da subsistência da relação laboral, conclusão esta aplicável, por maioria de razão, às demais imputações feitas ao Requerente acima apreciadas.

E não poderemos esquecer que o requerente era dirigente sindical, presumindo-se abusivo o seu despedimento.

Assim sendo, afigura-se-nos encontrar-se indiciariamente demonstrada a existência de probabilidade séria de inexistência de justa causa para o despedimento do requerente levado a cabo a 25.10.07, pelo que deverá o mesmo ser suspenso.

IV. Decisão:

Em face do exposto, acorda-se em conceder provimento ao agravo, revogando-se a decisão recorrida que é substituída pelo presente acórdão decretando a suspensão do despedimento do Requerente, ora Recorrente, levado a cabo pela Requerida, ora Recorrida, aos 25.10.07.

Decidiu-se no acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 27 de setembro de 2011⁶², que

(i) o trabalhador dirigente e delegado sindical está sujeito a todos os deveres dos demais trabalhadores da empresa, não existindo em relação a ele qualquer situação de imunidade disciplinar;

(ii) todavia, o mesmo não pode ser prejudicado por causa do exercício de direitos sindicais, designadamente pela defesa dos direitos e interesses sócio-profissionais dos trabalhadores que representa, desde que essa defesa se mantenha dentro dos limites da razoabilidade, analisada na perspectiva de um cidadão médio;

⁶² Prolatado no processo n.º 427/11.2TTSTB.E1, disponível em www.dgsi.pt.

(iii) a providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador dirigente e delegado sindical deve ser decretada se o tribunal não concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada;

(iv) não se verifica a referida probabilidade séria e, por consequência, deve ser decretada a suspensão do despedimento no seguinte circunstancialismo:

- o trabalhador, que havia sido mandatado pela respectiva estrutura sindical para apresentar uma queixa na Comissão para a Igualdade no [T]rabalho e no Emprego (CITE) contra a respectiva empregadora, apresentou a mesma, mencionando, além do mais, que a uma outra trabalhadora não renovaram o contrato, estando ela na situação de aleitação de filho recém-nascido, e foi “mandada para casa”, sem que a mesma empregadora tenha comunicado a caducidade do contrato à CITE, e se vem a apurar que a trabalhadora em causa se encontrava em situação de incapacidade temporária por estado de doença desde 08-04-2010, tendo sido mãe de uma criança em 24-08-2010, encontrando-se em Outubro de 2010, quando lhe foi comunicada a não renovação do contrato de trabalho a termo, em gozo de situação de licença parental, facto que foi comunicado à CITE em data posterior à queixa do trabalhador;

- não respondeu a dois ofícios da empregadora em que lhe solicitava se havia apresentado à CITE a referida queixa, tendo tais ofícios merecido resposta do Sindicato de que o trabalhador é membro;

- recusou-se a assinar o comprovativo do recebimento da nota de culpa.

O sumário parcial do acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 14 de janeiro de 2016⁶³ é o seguinte:

[...] ii. No caso em apreço o Sr. Juiz do Tribunal *a quo* conheceu da questão colocada pelas partes à sua apreciação e que consistia em saber se se verificavam ou não os pressupostos de procedibilidade da presente providência cautelar de suspensão de despedimento;

iii. O eventual incumprimento pelo empregador do estabelecido no mencionado n.º 5 do art. 356.º do Código do Trabalho, não tem a virtualidade de levar à invalidade do procedimento disciplinar;

⁶³ Prolatado no processo n.º 642/15.0T8EVR.E1, disponível em www.dgsi.pt.

iv. Sendo o trabalhador, alvo de despedimento por parte do empregador, membro de uma estrutura de representação coletiva de trabalhadores, a providência cautelar de suspensão de despedimento que aquele, porventura, tenha instaurado, só não será decretada se o tribunal, em face da matéria de facto indiciariamente demonstrada, concluir pela existência de uma probabilidade séria de verificação da invocada justa causa para despedimento.

Por último, uma referência muito especial, compreensível face ao contexto pandémico nele aludido, ao acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 24 de março de 2021⁶⁴:

[...] quando a Recorrente, em contexto de pandemia, vem a público generalizar um caso e afirmar que a Requerida tem a trabalhar nas suas lojas trabalhadores infectados, trabalhadores em quarentena e trabalhadores que aguardam o resultado dos testes (o que necessariamente pressupõe que se trata de mais de um trabalhador), que a Requerida não faz os testes aos trabalhadores infectados, nem tem feito os testes que diz que faz e quando o que se apura é que a Requerida tem cumprido com as recomendações da DGS e com o plano de contingência, é manifesto que está a imputar à empregadora actos difamatórios e que põem em causa a sua imagem e geram suspeitas sobre o seu bom nome.

E como nota o Tribunal *a quo*, censuráveis são também as declarações quanto à inexistência de acrílico numa das caixas da loja da (...), na medida em que a Requerente limita-se a dar a informação em moldes tais que qualquer destinatário apreende que a colocação dos acrílicos é obrigatória e que a Requerida está a incumprir com os seus deveres e a pôr em causa a segurança e saúde dos seus trabalhadores.

Mais, explorando a Requerida estabelecimentos de bens alimentares e, por isso, essenciais para o público, obviamente que as inverdades proferidas pela Recorrente, num contexto de pandemia provocada por um vírus que facilmente se propaga, para além do alarme social que geram, naturalmente que também produzem um maior impacto do que se se tratasse de uma loja de pronto a vestir.

⁶⁴ Prolatado no processo n.º 22238/20.4T8LSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.

Por isso, independentemente de terem ficado provados prejuízos para a Requerida, impõe-se concluir que a actuação da Requerente, consubstanciada na prática de actos ilícitos de difamação da empregadora, é susceptível de integrar a violação dos deveres laborais de lealdade e de respeito e de constituir infracção disciplinar.

É certo que a circunstância de ter actuado no exercício de actividade sindical terá de ser considerada como uma atenuante da sua actuação.

Mas tal atenuação não tem a virtualidade de afastar o juízo de que, no contexto de pandemia em que actuou a Recorrente, a infracção é grave, culposa e susceptível de comprometer a confiança necessária à manutenção da relação laboral, tanto mais que, como refere a decisão recorrida, a Recorrente não cuidou [d]e apurar da veracidade das afirmações.

E a inverdade das declarações públicas, proferidas contra a empregadora num contexto de pandemia, gerador de insegurança e incerteza e directamente relacionadas com a pandemia, não pode considerar-se tutelada pela liberdade de expressão, antes agrava o desvalor da actuação da trabalhadora, sendo susceptível de tornar incomportável a subsistência do vínculo laboral.

Por conseguinte, face aos factos indiciariamente provados e para efeitos do presente procedimento cautelar, impõe-se concluir, como concluiu o Tribunal *a quo*, pela probabilidade séria de verificação de justa causa, pelo que o recurso deverá ser julgado improcedente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMADO, João Leal; ROUXINOL, Milena Silva; VICENTE, Joana Nunes; SANTOS, Catarina Gomes; e MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do Trabalho – Relação Individual*, Coimbra, Almedina, 2019.
- AMADO, João Leal, “O Estatuto dos Representantes dos Trabalhadores em Matéria de Transferência e Despedimento”, *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, n.º 3948, Ano 137 (2008), pp. 151-165.
- BAPTISTA, Albino Mendes, *A Nova Acção de Impugnação do Despedimento e a Revisão do Código de Processo do Trabalho*, Coimbra, Wolters Kluwer/Coimbra Editora, 2010.
- BAPTISTA, Albino Mendes, *Código de Processo do Trabalho Anotado*, Lisboa, *Quid Juris*, 2000.
- CANOTILHO, J. J. Gomes; LEITE, Jorge, *A Inconstitucionalidade da Lei dos Despedimentos*, Coimbra, Universidade de Coimbra, 1988.
- CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4.ª edição, s.l., Coimbra Editora, 2007.
- GERALDES, Abrantes, *Suspensão de Despedimento e outros Procedimentos Cautelares no Processo do Trabalho (Novo Regime – Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro)*, Coimbra, Almedina, 2010.
- GERALDES, Abrantes, *Temas da Reforma do Processo Civil*, III Volume, 4.ª edição, Coimbra, Almedina, 2010.
- MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 8.ª edição, Coimbra, Almedina, 2017.
- MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.ª edição, Cascais, Príncípa, 2017.
- PINHEIRO, Paulo Sousa, “A Inversão do Contencioso e as Demais Alterações à Tutela Cautelar Saídas da Revisão ao Código de Processo do Trabalho”, *Cadernos de Direito Privado*, n.º 67, pp. 50-57.
- PINHEIRO, Paulo Sousa, “A Inversão do Contencioso nos Procedimentos Cautelares Laborais”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º I-2016, pp. 175-205.
- PINHEIRO, Paulo Sousa, *Curso de Direito Processual do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2020.
- PINHEIRO, Paulo Sousa, *O Procedimento Disciplinar no Âmbito do Direito do Trabalho Português*, Coimbra, Almedina, 2020.

- PINHEIRO, Paulo Sousa, "Procedimento Cautelar de Suspensão de Despedimento", *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 88-89, pp. 147-168.
- SALINAS, Henrique, "Algumas Questões sobre as Nulidades do Processo de Despedimento", *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.ºs 1-2-3, Ano XXXIV (VII da 2.ª Série) - 1992, pp. 19-66.
- SARAIVA, Sílvia, in *Brevíssimas Notas sobre as Alterações ao Código de Processo do Trabalho (A Lei n.º 107/2019, de 9 de Setembro)*, Lisboa, Centro de Estudos Judiciários, 2019.
- SILVA, José Maria Rodrigues da, "O Processo Judicial de Despedimento", *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.ºs 1-2-3-4, Ano XXXII (V da 2.ª Série) - 1990, pp. 57-69.
- SILVA, Luís Gonçalves da, in *Código do Trabalho Anotado*, Pedro Romano Martinez, et al., 11.ª edição, Coimbra, Almedina, 2017.
- VASCONCELOS, Joana, "Sobre os Efeitos da Providência Cautelar de Suspensão do Despedimento", in *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*, Parte I, s.l., Nova Causa, 2017, pp. 605-622.
- VASCONCELOS, Joana, ""Suspensão" pela ACT do Despedimento que Repute Ilícito: Sentido, Alcance e Limites de uma Medida Excecional", *Revista de Direito Comercial*, 2020-07-23, pp. 1557-1578.
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª edição, Lisboa, Verbo, 2014.