



**I- Laboratório**  
**II- Jurisprudência Nacional**

**I- Laboratório**

Todos os que, por dever de ofício, lidamos diariamente com a legislação laboral, mantemo-nos pendentes da aprovação, promulgação e publicação das alterações à lei do trabalho. Embora estas mudanças tenham vindo a ser amplamente discutidas na comunicação social, ou num outro foro mais específico, a verdade é que delas não conhecemos muito mais do que foi enunciado no Acordo com a Troika e no Programa do XIX Governo Constitucional.

Esperemos, pois, pelo anúncio de medidas efectivas, até ao final de 2011.

Nesta *Newsletter* inclui-se a referência a uma decisão do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) relativa ao cumprimento de formalidades aplicáveis no âmbito de um despedimento colectivo.

As formalidades a seguir num despedimento colectivo não são complexas e a lei portuguesa é bastante generosa na definição das situações que lhe podem servir de fundamento.

Por outro lado, a regra segundo a qual se presume que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação, tendo que a devolver se pretende impugnar a decisão, leva a que o índice de litigiosidade nem seja muito elevado, quando comparado com outras situações de cessação unilateral do contrato de trabalho.

No entanto, por muito simplificado que seja este regime, o seu incumprimento gera uma elevada contingência, uma vez que pode determinar a ilicitude do despedimento, com as inerentes e onerosas consequências.

A questão, por regra, mais sensível num despedimento colectivo é a da fixação dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir. Ao contrário do que se passa no processo de despedimento por extinção de posto de trabalho em que os critérios de selecção são fixados imperativamente pelo legislador, no despedimento colectivo o empregador tem alguma amplitude na sua fixação. No entanto, a jurisprudência tem exigido que os critérios definidos sejam objectivos, não discriminatórios e relacionados com os fundamentos invocados para o despedimento. Para além disso, ou como consequência da exigida objectividade, têm que estar claramente enunciados nas comunicações aos trabalhadores.

Desta regra e consequências do seu incumprimento se ocupa o acórdão do STJ de que se dá nota nesta *Newsletter*.

As contingências associadas à ilicitude do despedimento colectivo são extremamente elevadas. Não se retire da sua aparente simplicidade, nem do, até agora, menor índice de litigiosidade, que o despedimento colectivo se pode fazer "de qualquer maneira". Quem assim pensar e agir, pode deparar-se com problemas complexos e extremamente onerosos, de difícil solução.

*Maria da Glória Leitão*

## II- Jurisprudência Nacional

### **Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 7-11-2011**

#### **Período experimental - Contrato a termo**

Este acórdão analisou o caso de uma trabalhadora contratada a termo certo pelo prazo de 1 ano, cujo contrato ficou sujeito a um período experimental de 180 dias. Durante o período experimental, o seu superior hierárquico ausentou-se do país, em férias, sendo aquele o único capaz de avaliar as aptidões da trabalhadora, pelo que o empregador alegou que durante o tempo em que aquele esteve ausente, o período experimental do referido contrato de trabalho a termo se suspendeu.

A eventual suspensão do período experimental era fundamental para determinar se a denúncia efectuada pelo empregador (sem aviso prévio e sem invocação de justa causa) havia ocorrido dentro ou fora do período experimental e, portanto, se a mesma era ou não lícita.

O Tribunal começou por afirmar que, tendo este contrato a termo duração superior a 6 meses, o período experimental apenas poderia ter a duração de 30 dias, conforme decorre do Código do Trabalho. Apesar de as partes terem acordado que o período experimental era de 180 dias, o período a atender era apenas de 30 dias, uma vez que a lei que não admite o aumento da duração do período experimental por acordo das partes.

No que à suspensão diz respeito, o Tribunal afirmou que o objectivo do período experimental é o de permitir às partes apreciarem o seu interesse na manutenção do contrato, podendo existir causas que obstem ou limitem as partes nessa apreciação, mas tendo tais causas de ser legítimas e legalmente previstas e devendo estar relacionadas com o empregador ou com o trabalhador.

No caso em análise, pretendia-se que a suspensão da contagem do período experimental abrangesse o tempo em que o superior hierárquico esteve ausente do país, tendo ficado provado que não havia outra pessoa a quem pudesse ser confiada a tarefa de avaliar a trabalhadora. Todavia, o Tribunal considerou que, ainda assim, tal não era suficiente para que o período experimental fosse suspenso, não só porque esse motivo não se encontra previsto na lei como causa de suspensão, mas também porque não parece ser uma causa justificativa proporcional e adequada, com virtualidade suficiente para operar a suspensão daquele período.

Entendimento diferente levaria a que qualquer ausência do empregador ditasse a suspensão do período experimental, trazendo insegurança ao vínculo laboral. É certo que, em situações limite, o empregador pode efectivamente ficar impossibilitado de proceder à avaliação da trabalhadora (por qualquer causa incapacitante), mas tal não é o caso quando alguém voluntariamente se ausenta do país em férias.

O Tribunal da Relação do Porto manteve a decisão do Tribunal de primeira instância e decidiu que a denúncia do contrato de trabalho foi ilícita porque efectuada fora do período experimental.

### **Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 7-11-2011**

#### **Contrato de trabalho - Formalidades *ad substantiam* de revogação**

No presente caso, o Tribunal da Relação do Porto foi chamado a apreciar o caso de um trabalhador a quem foi comunicado pelo empregador que não existia trabalho para si e que, caso continuasse a trabalhar, apenas lhe poderia ser paga a retribuição base (mas não ajudas de custo).

O trabalhador acordou com o empregador no recebimento de uma quantia, então discutida e explicada, pela cessação do contrato de trabalho, tendo assinado uma declaração genérica de recebimento dos seus créditos laborais.

No entanto, o trabalhador e o empregador não assinaram qualquer acordo escrito de revogação do contrato de trabalho, pelo que, na falta dessa formulação escrita (que constitui formalidade *ad substantiam*), o Tribunal entendeu que o acordo de revogação era nulo.

Assim, a nulidade desse acordo de revogação determinou que os efeitos da declaração assinada pelo trabalhador se reportassem à vigência do contrato.

Ora, a declaração em causa não só não fazia qualquer referência à cessação do contrato, como não mencionava quaisquer créditos laborais dela decorrentes, utilizando apenas uma fórmula genérica: "*nesta data foram-me liquidadas todas as verbas que me eram devidas pela empresa e que se reportavam a 31 de Dezembro de 2008*".

O Tribunal entendeu, pois, que, como a declaração em causa foi emitida na pendência da relação laboral, a mesma não poderia ter relevância jurídica como remissão abdicativa (quitação final) dos créditos laborais, por força da protecção legal da retribuição e do princípio da segurança do emprego.

Assim, entendeu o Tribunal da Relação do Porto que uma declaração genérica de recebimento de créditos laborais, quando emitida na pendência da relação laboral, não pode valer como remissão abdicativa (quitação final), mas apenas como simples quitação dos valores indicados nessa declaração.

#### **Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 20-11-2011 Despedimento colectivo - Critérios de selecção dos trabalhadores**

O STJ foi chamado a pronunciar-se sobre a ilicitude de um despedimento colectivo, no qual estava em causa a alegada violação do dever de incluir na comunicação de intenção de despedimento a descrição dos motivos económicos e dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir.

Em primeiro lugar, o STJ pronunciou-se quanto ao critério quantitativo do despedimento colectivo, sustentado que, no caso em apreço, o número de trabalhadores abrangidos - num total de 7 - estava de acordo com os requisitos numéricos impostos pelo Código do Trabalho.

No entanto, segundo o STJ, o despedimento colectivo deve ainda ser aferido em função do motivo, que, devendo ser comum a todos os trabalhadores abrangidos, pode resultar de imposição do mercado, necessidade estrutural ou tecnológica que justifique o encerramento de uma ou mais secções ou a uma redução de pessoal.

O Tribunal da Relação entendera que não havia sido respeitado o procedimento do despedimento colectivo, dado que a forma como o critério de selecção foi indicado era de tal modo vago e genérico que praticamente equivalia à omissão de indicação de critério.

O STJ acompanhou o entendimento do Tribunal da Relação, sustentando que a comunicação tem de indicar os critérios que servem de base à selecção dos trabalhadores a despedir, pelo que a falta desta informação integra a omissão de formalidade essencial à procedência dos motivos indicados para o despedimento, por não permitir o controlo das razões que levam o empregador a escolher um determinado trabalhador.

Equivale, pois, à falta de menção do referido critério a sua menção de modo tão vago e genérico que não permita ao trabalhador e/ou ao Tribunal sindicar as razões pelas quais foi integrado no despedimento colectivo.

É ao empregador que compete definir os critérios que servem de base à selecção dos trabalhadores abrangidos, tendo, porém, de os indicar quando comunica a intenção do despedimento. Para o STJ, a indicação daqueles critérios é fundamental, pois tem como objectivo, por um lado, evitar práticas arbitrárias e discriminatórias na sua escolha e, por outro lado, permitir a sindicabilidade da aplicação concreta desses critérios.

Assim, a exigência legal da indicação prévia dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir não pode corresponder a uma mera fórmula vaga e esvaziada de conteúdo útil, pois só sendo devidamente concretizada é que permitirá aferir se o motivo individual invocado para esse trabalhador cabe nos critérios de selecção previamente definidos.

No caso em análise, o Tribunal considerou que, apesar de ser clara a motivação económica que o empregador tinha para reduzir o pessoal – que resultava da necessidade de redução de custos – não se percebia a razão pela qual o trabalhador em causa (que impugnou o despedimento) havia sido incluído no despedimento colectivo.

Concluiu o STJ que a falta de explicitação, na comunicação de intenção de despedimento, do motivo que esteve na base da selecção do trabalhador efectivamente despedido no âmbito do despedimento colectivo, ou, pelo menos, a ausência de uma clara relação entre a situação funcional desse trabalhador e os motivos económico-financeiros que justificaram a redução de pessoal, determinava a ilicitude do despedimento desse trabalhador, por improcedência dos fundamentos invocados.

## CONTACTOS

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA & ASSOCIADOS, RL  
Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada

### LISBOA

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) • 1250-160 Lisboa • Portugal  
Tel. (351) 21 355 3800 • Fax (351) 21 353 2362

[lisboa@cuatrecasasgoncalvespereira.com](mailto:lisboa@cuatrecasasgoncalvespereira.com) • [www.cuatrecasasgoncalvespereira.com](http://www.cuatrecasasgoncalvespereira.com)

### PORTO

Avenida da Boavista, 3265-7º • 4100-137 Porto • Portugal  
Tel. (351) 22 616 6920 • Fax (351) 22 616 6949

[porto@cuatrecasasgoncalvespereira.com](mailto:porto@cuatrecasasgoncalvespereira.com) • [www.cuatrecasasgoncalvespereira.com](http://www.cuatrecasasgoncalvespereira.com)

---

A presente Newsletter foi elaborada pela Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL com fins exclusivamente informativos, não devendo ser entendida como forma de publicidade. A informação disponibilizada bem como as opiniões aqui expressas são de carácter geral e não substituem, em caso algum, o aconselhamento jurídico para a resolução de casos concretos, não assumindo a Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL qualquer responsabilidade por danos que possam decorrer da utilização da referida informação. O acesso ao conteúdo desta newsletter não implica a constituição de qualquer tipo de vínculo ou relação entre advogado e cliente ou a constituição de qualquer tipo de relação jurídica. A presente newsletter é gratuita e a sua distribuição é de carácter reservado, encontrando-se vedada a sua reprodução ou circulação não expressamente autorizadas.

---



**I- Laboratory**  
**II- National Case Law**

**I- Laboratory**

All of us who are duty-bound to deal with employment legislation on a daily basis, are waiting for the approval, promulgation and publication of the amendments to the employment law. Despite these amendments having been largely discussed in the media or in other more specific forums, the truth is that we do not know about them much more than what was announced in the Agreement with the Troika and in the Programme of the 19th Constitutional Government.

We shall then wait for the announcement of effective measures, until the end of 2011.

This *Newsletter* addresses a decision of the Supreme Court of Justice (STJ) on the compliance with formal requirements applicable in a collective redundancy.

The formal requirements to be fulfilled in collective redundancy are not complex and the Portuguese law is relatively generous in defining the situations that can constitute grounds for collective redundancy.

On the other hand, the rule whereby the employee is presumed to have accepted the redundancy upon receiving the compensation, which he or she is to return should they wish to challenge the decision, implies that litigation rates are not really high, as opposed to other situations of unilateral termination of employment contract.

However, as simple as this framework may be, breach of the same gives rise to substantial consequences, since it may make the redundancy illegal, with all the costly consequences arising therefrom.

As a rule, the more sensitive issue in collective redundancy is the establishment of the selection criteria of the employees to be dismissed. Unlike what happens with individual dismissal due to the extinction of the job position, in which these criteria are mandatorily fixed by the legislator, in collective redundancy employers have a certain margin in establishing the criteria. However, case law has demanded that the defined criteria should be objective and non-discriminatory and associated with the reasons relied on for the dismissal. Moreover, or as a consequence of this objectivity, these criteria need to be clearly stated in the communication to the employees.

The judgment of the *STJ* focused in this newsletter addresses this rule and the consequences of its breach.

The consequences of the illegality of the collective redundancy are very serious. Its apparent simplicity and the, until now, low litigation rate, should not give the idea that collective redundancy can take place in 'just any way'. Thinking and acting in this manner may bring about complex and very costly problems that will be difficult to solve.

*Maria da Glória Leitão*

## II- National Case Law

### **Judgment of the Court of Appeal of Porto of 7-11-2011**

#### **Trial period – Fixed term contract**

This judgment addressed the case of an employee hired under a 1-year fixed term contract, which provided for a trial period of 180 days. During the trial period, the immediate superior went abroad on holidays; he alone was the only one able to assess the competences of the employee and therefore the employer alleged that, while he was abroad, the trial period provided for in the abovementioned employment contract had been suspended.

The possible suspension of the trial period was fundamental to determine whether termination by the employer (without notice and without just cause) had occurred during or after the trial period and therefore, whether termination was lawful or not.

The court began by observing that, since the duration of this fixed term contract was longer than 6 months, the trial period could only be 30 days, as provided for in the Labour Code. Despite the parties having agreed that the trial period was 180 days, the period in question was only 30 days, since the law does not allow the parties to extend the duration of the trial period by agreement.

With regard to the suspension, the court stated that the purpose of the trial period is to enable the parties to assess their interest in maintaining the contract; there may be causes that prevent or limit the parties from making such assessment, but those causes must be lawful and be provided for in the law and relate to either the employer or the employee.

In the case under consideration, the suspension of the trial period was intended to cover the period during which the immediate superior was abroad, it being proved that there was nobody else who could be entrusted with the task of assessing the competences of the employee. However, the court considered that, even so, it was not enough of a reason to suspend the trial period, not only because the same is not a cause for suspension set forth in the law, but also because it does not appear to be a proportionate and suitable justification, sufficient to cause the suspension of the trial period.

A different view would imply that any absence of the employer could entail the suspension of the trial period, bringing instability to the employment relation. It is true that, under extreme circumstances, the employer can really be unable to assess an employee (for any disabling cause), but such is not the case of someone who voluntarily goes abroad on holidays.

The court of appeal of Porto maintained the decision of the court of first instance and decided that the termination of the employment contract was unlawful as it was made after the trial period.

### **Judgment of the court of appeal of Porto of 7-11-2011**

#### **Employment contract – *Ad substantiam* termination requirements**

In this case, the court of appeal of Porto was requested to rule on the case of an employee whom the employer informed that there was no work for him and that, should he continue to work, he would only receive his basic pay (but not "per diem" expenses).

The employee agreed with the employer to receive a certain sum, discussed and explained to him, for the termination of the employment contract and signed a general statement to the effect that he had received all labour credits.

However, the employee and the employer did not sign any written termination agreement of the employment contract and therefore, in the absence of such written document (which constitutes a formality *ad substantiam*), the court considered that the termination agreement was null and void.

Thus, the nullity of this agreement implied that the effects of the declaration signed by the employee related to the period of validity of the contract.

It so happens that not only did the declaration in question not relate to the termination of the contract, but it also did not mention any labour credits due by virtue of the employment relation, merely employing the general formulation: "*all amounts due to me by the company as at 31 December 2008 were paid on the date hereof*".

The court therefore considered that, since the declaration in question was issued during the employment relation, the same could not be relevant as final waiver, by virtue of the legal protection of remuneration and of the principle of security in employment.

Thus, the court of appeal of Porto considered that a general declaration of reception of labour credits, issued during the employment relation does not have the value of final waiver, but merely as simple discharge in respect of the amounts indicated in that declaration.

#### **Judgment of the Supreme Court of Justice of 20-11-2011 Collective redundancy –Employees' selection criteria**

The *STJ* was requested to rule on the unlawfulness of a collective redundancy on the grounds of the alleged breach of the duty to describe the economic reasons and to indicate the criteria of selection of the employees to be dismissed, in the dismissal intention communication.

To begin with, the *STJ* ruled on the quantitative criterion in collective redundancy, arguing that, in the case under consideration, the number of employees concerned – 7 on the whole – complied with the number requirement set out in the Labour Code.

However, in accordance with the *STJ*, collective redundancy must also be analysed in terms of its grounds, which may be the same for all the employees concerned and may result from market requirement and structure or technological necessity justifying the closing of one or more sections or staff cuts.

The court of appeal considered that the collective redundancy procedure had not been complied with, since the criterion of selection had been outlined in such broad and generic terms that it virtually amounted to not defining it.

The *STJ* upheld the view of the court of appeal, advocating that the communication must state the criteria underlying the selection of the employees to be dismissed, and that therefore, failure to provide this information amounts to non-compliance with a requirement that is essential for the validity of the grounds provided for the dismissal, as it does not allow to control the reasons that lead the employer to choose a given employee.

Therefore, to state a criterion that is so vague and generic that it does not enable the employee and/or the court to verify the reasons for which a given employee was included in the collective redundancy corresponds to the failure to state such criterion.

It is for the employer to define the criteria underlying the selection of the employees included in the collective redundancy; however, the employer must disclose such criteria when it notifies the intention to dismiss. In the view of the *STJ*, stating those criteria is fundamental to prevent arbitrary and discriminating choice, on the one hand, and to allow verification that the criteria are rightly applied, on the other.

Thus, the legal requirement to state in advance the selection criteria of the employees to be dismissed does not correspond to a mere vague formulation that has no useful purpose, as only a thorough indication of those criteria will enable to establish if the individual ground provided for a given employee falls within the selection criteria defined in advance.

In the case under consideration, the court considered that, despite the clear economic reason of the employer to reduce the staff – arising from the need to cut costs – the reason why the employee in question (who challenged the dismissal) had been included in the redundancy could not be understood.

The *STJ* concluded that the failure to explain in the dismissal intention communication the motive underlying the selection of the employee dismissed in the context of a collective redundancy or, the absence of a clear link between the functional situation of that employee and the economic and financial grounds that justified the staff cuts made the dismissal of that particular employee unlawful because the grounds relied on were unfounded.

## CONTACT

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA & ASSOCIADOS, RL  
Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada

### LISBOA

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) • 1250-160 Lisboa • Portugal  
Tel. (351) 21 355 3800 • Fax (351) 21 353 2362  
[lisboa@cuatrecasasgoncalvespereira.com](mailto:lisboa@cuatrecasasgoncalvespereira.com) • [www.cuatrecasasgoncalvespereira.com](http://www.cuatrecasasgoncalvespereira.com)

### PORTO

Avenida da Boavista, 3265-7º • 4100-137 Porto • Portugal  
Tel. (351) 22 616 6920 • Fax (351) 22 616 6949  
[porto@cuatrecasasgoncalvespereira.com](mailto:porto@cuatrecasasgoncalvespereira.com) • [www.cuatrecasasgoncalvespereira.com](http://www.cuatrecasasgoncalvespereira.com)

---

This Newsletter was prepared by Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL for information purposes only and should not be understood as a form of advertising. The information provided and the opinions herein expressed are of a general nature and should not, under any circumstances, be a replacement for adequate legal advice for the resolution of specific cases. Therefore Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL is not liable for any possible damages caused by its use. The access to the information provided in this newsletter does not imply the establishment of a lawyer-client relation or of any other sort of legal relationship. This Newsletter is complimentary and the copy or circulation of the same without previous formal authorization is prohibited.

---